

POLITIQUE RELATIVE AUX PRINCIPES RÉGISSANT L'EXERCICE DU DROIT DE VOTE DANS LES SOCIÉTÉS COTÉES EN BOURSE

V_8 RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

V_8-1 Conditions de la rémunération

Au chapitre de la rémunération, la Caisse favorise le principe voulant que la rémunération des dirigeants d'une entreprise soit liée aux résultats de l'entreprise et aux gains qui en découlent pour les actionnaires.

Tout en gardant l'entreprise compétitive, le conseil d'administration devrait faire preuve de modération lors de la détermination de la rémunération des principaux dirigeants et être sensible aux préoccupations manifestées par la société.

La Caisse favorise également une politique de rémunération axée sur une partie variable, liée aux résultats de l'entreprise ou à l'atteinte d'objectifs.

En plus d'appliquer les principes généraux énoncés, la Caisse prendra notamment en compte les caractéristiques suivantes lors de son examen d'un régime de rémunération :

- la déclaration explicite, par le conseil d'administration, des principes auxquels il se conforme en matière de rémunération des dirigeants, du rapport entre ces principes et les objectifs stratégiques de l'entreprise, des objectifs de rendement et de tout changement à ces égards;
- la description du processus suivi pour établir le programme de rémunération incitative, incluant le rôle et l'identité des conseillers externes retenus pour assister le comité;
- la déclaration intégrale de l'ensemble des avantages y compris les indemnités de départ versées;
- l'assujettissement du nombre d'options pouvant devenir exerçables en fonction de l'atteinte d'objectifs de performance;
- les exigences fixées pour les dirigeants et les cadres supérieurs en matière d'actionnariat.

V_8-2 Divulgateion

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

Les programmes de rémunération doivent également tenir compte des programmes tels que ceux de prêts à des taux d'intérêt plus favorables. Ces programmes d'endettement constituent une forme de rémunération différente qui s'intègre à la rémunération globale.

V_8-3 Programmes d'options d'achat d'actions et régimes de rémunération au rendement

- Prix** — Les options d'achat d'actions devraient être émises à au moins 100 % de la juste valeur marchande en cours et elles devraient être gagnées (« vesting ») sur une période de trois à cinq ans et comporter une échéance qui ne dépasse pas dix ans.

De même, les actions avec restrictions (« restricted shares ») ne doivent pas être émises à moins de 100 % de la juste valeur marchande en cours.

- Dilution** — La Caisse n'appuie généralement pas un programme d'émission d'actions qui représente plus de 5 % du total des actions en circulation et un taux d'absorption supérieur à 1 % annuellement.

Toutefois, si le plan d'options d'achat d'actions proposé comporte un ou plusieurs des critères suivants, la Caisse pourrait accepter certains programmes qui représentent jusqu'à 10 % des actions en circulation :

- le plan est accessible à un plus grand nombre de cadres ou à tous les employés;
- l'entreprise est dans une situation de compétition et se doit de rencontrer certaines normes de l'industrie comme dans les secteurs de la haute technologie et des mines (entre 10 % et 15 % et un taux d'absorption maximum de 2 %);
- 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 programme comme incitatif à la performance.

- Modification du prix de levée des options** — La Caisse s'oppose à la réduction du prix de levée de l'option.
- Changement de contrôle** — La Caisse peut appuyer les programmes d'octroi d'options d'achat d'actions comportant des clauses de changement de contrôle, si ces clauses ne permettent pas aux détenteurs d'options de recevoir davantage pour leurs options que ce que les actionnaires recevront pour leurs actions. Elle s'oppose aux clauses des programmes d'options d'achat d'actions ayant trait au changement de contrôle qui sont applicables durant une OPA. Elle s'oppose également à l'octroi d'options ou de primes aux administrateurs externes « dans le cas où il y aurait changement de contrôle ».
- Pouvoir discrétionnaire du conseil** — La Caisse n'appuie pas les programmes incitatifs qui donnent au conseil l'entière discrétion dans l'établissement des modalités des programmes, que ce soit le prix des options, le type de véhicule utilisé, les critères d'éligibilité ou le remplacement des options. Ces programmes 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 Caisse s'oppose généralement aux régimes d'options d'achat qui autorisent l'attribution de 20 % ou plus des options disponibles à un seul individu au cours d'une même année.
- Acquisition des options** — La Caisse s'oppose aux régimes d'options d'achat d'actions acquis à 100 % au moment de leur attribution.
- Mode de paiement** — La Caisse s'oppose aux prêts à taux d'intérêt faible ou nul pour acquérir des actions ou lever des options d'achat d'actions.
- Passer en charges les options d'achat d'actions dans les états financiers** — La Caisse appuie les résolutions requérant la passation en charges, dans les états financiers de l'entreprise, de la valeur des options d'achat d'actions octroyées au cours de l'année.

V_8-4 Parachutes dorés

La Caisse s'oppose aux primes de départ excessives versées à un administrateur ou à un dirigeant d'entreprise dans le cadre d'une fusion ou d'une acquisition qui se traduit par un changement de contrôle de l'entreprise.

La Caisse s'oppose aux primes de départ consenties à des dirigeants qui occuperont un poste au sein de la nouvelle entité.