



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

## PR-07 RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

### PR-07-01 Conditions de la rémunération et divulgation

La rémunération des dirigeants d'une entreprise est un sujet important à examiner dans le cadre des assemblées d'actionnaires. Tout en gardant l'entreprise concurrentielle, nous nous attendons à ce que le conseil d'administration fasse preuve de modération lors de la détermination de la rémunération des dirigeants. Ainsi, la rémunération doit être structurée de façon à accroître la valeur de la participation des actionnaires tout en récompensant le rendement des dirigeants qui atteint ou excède les objectifs fixés.

Nous favorisons une politique de rémunération axée sur une partie variable, liée aux résultats de l'entreprise ou à l'atteinte d'objectifs à court terme et à long terme.

Nous nous attendons à ce que le conseil d'administration tienne compte des conséquences des risques associés aux politiques et aux pratiques de rémunération de l'entreprise. Dans ce contexte, le conseil d'administration doit procéder à une divulgation complète des mesures prises pour s'assurer que ces politiques et pratiques sont alignées sur des objectifs de performance à long terme et n'incitent pas les membres de la direction à prendre des risques excessifs.

Les régimes de rémunération doivent faire l'objet d'une divulgation complète. Tous les avantages directs et indirects, y compris les régimes de retraite et les indemnités de départ, doivent être divulgués de manière transparente. Les régimes de rémunération doivent également tenir compte des programmes tels que ceux de prêts à des taux d'intérêt plus avantageux. Ces programmes constituent une forme de rémunération différente qui s'intègre à la rémunération globale.

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

Si le comité de rémunération fait appel au service d'une firme spécialisée en rémunération, nous encourageons l'entreprise à divulguer l'identité de cette dernière ainsi que le détail des honoraires versés.

En plus d'appliquer les principes généraux ci-dessus énoncés, nous prenons notamment en compte les caractéristiques suivantes lors de l'examen d'un régime de rémunération :

- La déclaration explicite, par le conseil d'administration, de la politique et du programme de rémunération en place, 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 la structure du programme de rémunération incitative et ses différentes composantes;
- La déclaration intégrale de l'ensemble des avantages y compris les régimes de retraite et les indemnités de départ versées;
- Les critères de performance utilisés, notamment pour l'octroi et l'acquisition de titres dans le cadre d'un régime de rémunération incitative à court terme et à long terme;
- Le nombre de titres pouvant être acquis ou le 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'actionariat.

Nous pouvons nous opposer à l'élection des membres du comité de rémunération dans le cas où la rémunération n'est pas alignée sur la performance.

#### PR-07-02 Régimes de rémunération incitative

L'utilisation du terme « titre » dans la section suivante, s'entend de tout titre, mécanisme ou autre forme de véhicule visé dans les régimes de rémunération incitative.

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

- i. les régimes d'options d'achat d'actions;
- ii. des droits à la plus-value des actions comportant l'émission d'actions;
- iii. tout autre mécanisme de rémunération ou d'intéressement comportant l'émission ou l'émission éventuelle d'actions de l'émetteur;
- iv. tout autre mécanisme de rémunération ou d'intéressement donnant droit à l'équivalent monétaire de la valeur d'un nombre stipulé d'actions au cours d'une période de temps donnée sans que cela exige l'émission, l'achat ou la vente d'actions.

Nous nous attendons à ce que la majeure partie de la rémunération incitative repose sur des régimes liés à 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, nous n'appuyons pas un régime de rémunération incitative sous forme d'actions qui représente plus de 5 % du total des actions en circulation et un taux d'absorption supérieur à 1 % annuellement.

Toutefois, nous pouvons accepter certains régimes qui représentent jusqu'à 10 % des actions en circulation et un taux d'absorption de 2 %, 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 rencontrer certaines normes de l'industrie;
- 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** — Nous nous opposons à la réduction du prix de levée des titres.
- **Changement de contrôle** — Nous pouvons 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. Nous nous opposons 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** — Nous n'appuyons 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'éligibilité 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** — Nous nous opposons 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** — Nous nous opposons aux régimes de rémunération incitative sous forme d'actions acquises à 100 % au moment de leur attribution.
- **Mode de paiement** — Nous nous opposons aux prêts à taux d'intérêt faible ou nul pour acquérir des actions ou lever des options d'achat d'actions.

#### PR-07-03 Régimes de retraite

Nous sommes en faveur d'une divulgation complète et transparente des modalités des régimes de retraite et autres avantages sociaux.

Nous appuyons le principe selon lequel les prestations de retraite sont basées sur le salaire de base des dirigeants, et non sur la partie variable de leur rémunération.

#### PR-07-04 Actionnariat

Nous nous attendons à ce que les dirigeants soient tenus de détenir un nombre minimal d'actions de l'entreprise de manière à mieux aligner leurs intérêts sur les intérêts à long terme des actionnaires. Les dirigeants devraient conserver l'équivalent en actions d'un multiple de leur salaire tant qu'ils sont à l'emploi de l'entreprise et pendant une période raisonnable après leur départ.

#### PR-07-05 Récupération

Le conseil d'administration devrait adopter une politique ou toute mesure permettant de récupérer la rémunération incitative versée aux dirigeants en cas de retraitement comptable, d'actes frauduleux ou de négligence ou d'inconduite volontaire. Ainsi, à la suite de la publication de résultats financiers erronés, les dirigeants devraient être tenus de rembourser la rémunération liée à des objectifs de performance qui n'ont pas été réellement atteints. L'entreprise devrait divulguer ces éléments.

#### PR-07-06 Vote consultatif

Nous appuyons les résolutions visant l'adoption par les entreprises d'un vote sur la ratification non contraignante des politiques et programmes de rémunération des dirigeants. Cette pratique visant à consulter les actionnaires leur permet de s'exprimer sur ces questions sans pour autant qu'ils interviennent dans le processus décisionnel et la discrétion exercée par le conseil d'administration.

Lorsque nous devons voter sur les politiques et programmes de rémunération des dirigeants dans le cadre de la ratification non contraignante, nous procédons à une analyse au cas par cas de l'ensemble de la structure du programme de rémunération et sur le montant total de la rémunération afin de s'assurer qu'elle n'est pas excessive.

Nous sommes généralement en faveur de l'instauration annuelle d'un tel vote.

#### PR-07-07 Régimes omnibus

Nous ne sommes généralement pas en faveur des régimes omnibus. Ces régimes unissent plus de trois types de rémunérations à base de titres et ne permettent pas aux actionnaires de voter séparément sur chacune des composantes du régime. En présence d'un tel régime, nous évaluons au cas par cas, si nous appuyons ou non le régime soumis au vote.

#### PR-07-08 Parachutes dorés

Nous nous opposons aux primes de départ excessives versées à un administrateur ou à un dirigeant d'entreprise dans le cadre d'une fusion, d'une acquisition ou d'une opération financière semblable qui se traduit par un changement de contrôle de l'entreprise.

Nous nous opposons également aux primes de départ ou à l'accélération des titres détenus déclenchés par un simple levier. Nous favorisons les dispositions à double levier exigeant un changement de contrôle et une cessation d'emploi ou un changement substantiel des fonctions.

Les primes à l'embauche sont évaluées au cas par cas. Nous considérons notamment, la performance de l'entreprise, le recrutement interne ou externe, les autres éléments de la rémunération du dirigeant ainsi que les pratiques de l'industrie. S'il s'agit d'un recrutement externe, nous tenons compte des pertes subies par la personne qui a dû quitter un emploi pour occuper ce nouveau poste.

#### PR-07-09 Politique de couverture ou de nantissement

Nous sommes en faveur des régimes de rémunération interdisant aux dirigeants d'effectuer des transactions financières visant à offrir une couverture à leurs titres en attente d'acquisition ou à nantir ceux-ci. Ces pratiques ont pour effet d'affaiblir le lien entre la performance de l'entreprise et la rémunération consentie à travers ces titres.

Toutefois, nous évaluons au cas par cas les entreprises qui permettent à leurs dirigeants de nantir partiellement une partie de leur actionnariat.