



POLITIQUE REGISSANT L'EXERCICE DU DROIT DE VOTE DANS LES SOCIÉTÉS COTÉES EN BOURSE

PC-6 RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

PC-6.1 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, nous privilégions une rémunération structurée de façon à accroître la valeur tout en récompensant les dirigeants qui ont atteint ou excèdent 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.

Le conseil d'administration devrait selon nous tenir compte des conséquences des risques associés aux politiques et aux pratiques de rémunération de l'entreprise. Dans ce contexte, nous encourageons le conseil d'administration à 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, notamment afin d'atteindre leurs objectifs annuels.

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 octrois hors régime, tels que les indemnités de départ, les primes de rétention, les octrois spéciaux et les avantages accessoires ou personnels (*perquisites*), doivent être divulgués de manière transparente.

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 ;



POLITIQUE REGISSANT L'EXERCICE DU DROIT DE VOTE DANS LES SOCIÉTÉS COTÉES EN BOURSE

- 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 octrois hors régime ;
- 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'actionnariat ;
- L'intégration de certains critères ESG à la rémunération, dans la mesure où ceux-ci sont alignés à la stratégie de la société et créateurs de valeur à long terme.

Nous pouvons nous opposer à l'élection des membres du comité de rémunération si nous jugeons que la rémunération n'est pas alignée sur la performance.

PC-6.2 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 :

- les régimes d'options d'achat d'actions ;
- des droits à la plus-value des actions ;
- tout autre mécanisme de rémunération comportant l'émission ou l'émission éventuelle d'actions de l'émetteur ;
- tout autre mécanisme de rémunération donnant droit à l'équivalent monétaire de la valeur d'un nombre d'unités d'actions 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 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.

Période d'acquisition — La période globale d'acquisition devrait s'étendre entre trois (3) et cinq (5) ans.

Échéance — Les options d'achat d'actions ne doivent pas comporter une échéance au-delà de dix (10) ans.



POLITIQUE REGISSANT L'EXERCICE DU DROIT DE VOTE DANS LES SOCIÉTÉS COTÉES EN BOURSE

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 en démarrage ou en croissance et a besoin de liquidité pour son développement ;
- L'entreprise n'a pas de bénéficiaires importants ou a un manque de liquidité ;
- 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 subséquente du prix de levée des titres, une fois celui-ci fixé.

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 et monétisées 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.



POLITIQUE REGISSANT L'EXERCICE DU DROIT DE VOTE DANS LES SOCIÉTÉS COTÉES EN BOURSE

PC-6.3 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.

PC-6.4 Actionnariat

Les dirigeants devraient être tenus de détenir un nombre minimal d'actions de l'entreprise, en ligne avec les meilleures pratiques applicables, 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 de base tant qu'ils sont à l'emploi de l'entreprise et pendant une période raisonnable après leur départ.

Nous encourageons les sociétés à divulguer un sommaire des termes de leur politique sur la détention minimale des administrateurs et dirigeants à leur circulaire.

PC-6.5 Recouvrement des primes

Le conseil d'administration devrait adopter une politique ou toute mesure permettant de récupérer la rémunération incitative versée aux dirigeants dans certaines circonstances préalablement établies telles qu'un retraitement comptable, un acte frauduleux, de la négligence grossière ou de l'inconduite volontaire grave. Ainsi, dans ces circonstances ou à la suite de la publication de résultats financiers erronés, les dirigeants devraient être tenus de rembourser leur rémunération incitative. Nous privilégions une divulgation claire à la circulaire relative aux circonstances ou mécanismes permettant la récupération d'une telle rémunération. Les propositions visant l'élargissement du champ d'application d'une politique de récupération seront étudiées au cas par cas.

PC-6.6 Vote sur la rémunération des dirigeants

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

Lorsque nous devons voter sur les politiques et programmes de rémunération des dirigeants dans ce cadre, nous procédons à une analyse au cas par cas de l'ensemble de la structure du programme de rémunération, en fonction des éléments exposés à la présente section de la Politique et du montant total de la rémunération, afin de s'assurer qu'elle n'est pas excessive.

Lorsque le résultat du vote sur la rémunération est inférieur à 90%, nous invitons la société à consulter ses actionnaires afin d'identifier les irritants et à évaluer la nécessité de procéder à des ajustements. Nous étudierons la divulgation à cet égard à la circulaire l'année suivante.



POLITIQUE REGISSANT L'EXERCICE DU DROIT DE VOTE DANS LES SOCIÉTÉS COTÉES EN BOURSE

PC-6.7 Parachutes dorés et primes exceptionnelles

Parachutes dorés

Nous nous opposons aux primes de départ excessives versées à un administrateur ou à un dirigeant d'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.

Primes exceptionnelles

Nous sommes d'avis qu'un programme de rémunération bien structuré devrait suffire à établir la rémunération d'un dirigeant dans une optique de rétention et d'incitatif à la performance. Nous constatons toutefois dans le marché que les primes hors du cadre de celui-ci sont octroyées de façon discrétionnaire pour différentes raisons (embauche, récompense ponctuelle, rétention, etc.). Nous invitons les sociétés à nous fournir l'information nécessaire à l'appréciation du fondement d'un tel octroi. Nous évaluerons ces primes au cas par cas.

Pour les primes à l'embauche, 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.

En ce qui a trait à notre appréciation des autres primes exceptionnelles, telles que celles liées à la performance ou à la rétention, nous considérons le montant de la prime, la justification énoncée, les autres éléments de la rémunération du dirigeant ainsi que les pratiques de l'industrie. Nous portons une attention particulière au caractère récurrent de telles primes. Par leur nature, elles devraient être octroyées de façon ponctuelle. Une récurrence peut signaler l'inefficacité de certains éléments du programme de rémunération et du plan de succession d'employés clés. Nous nous opposerons au paiement de primes exceptionnelles nous apparaissant injustifiées en fonction de ces critères.

PC-6.8 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 ou une monétisation de la valeur de leurs actions ou de leurs titres en attente d'acquisition ou à nantir leurs actions. 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 leur actionariat.