



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'actionariat ;
- 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.