
Politique de rémunération incitative des dirigeants d'Hydro-Québec

La politique actuelle de rémunération incitative a été implantée en 1997 pour les cadres et les employés non syndiqués (résolution # HA-49/97). Elle vise notamment les dirigeants pour qui il s'agit d'une composante de leur rémunération globale, et fait partie de leur rémunération établie par contrat de services.

Les dirigeants d'Hydro-Québec sont les cadres qui assument des responsabilités de direction sous l'autorité immédiate du président-directeur général, soit :

- le président d'Hydro-Québec Production;
- le président d'Hydro-Québec Distribution;
- le président d'Hydro-Québec TransÉnergie;
- le président d'Hydro-Québec Équipement et services partagés;
- la vice-présidente exécutive et chef de la direction financière;
- le vice-président exécutif - Développement des affaires et planification stratégique;
- le vice-président - Technologies de l'information;
- le vice-président - Affaires corporatives et secrétaire général;
- le vice-président Financement, trésorerie et caisse de retraite;
- le vice-président Ressources humaines.

Paramètres de rémunération incitative

Une rémunération incitative annuelle peut être octroyée aux dirigeants en fonction de l'atteinte d'objectifs individuels et/ou corporatifs établis en début d'année dans le cadre du plan d'affaires.

- Les objectifs corporatifs sont approuvés par le Conseil d'administration.
- Ils sont fixés par division et par unité corporative, et ils doivent être répartis en trois catégories, visant à atteindre des résultats mesurables pour l'actionnaire (résultats financiers), les clients (qualité du service) et les employés (santé, sécurité et engagement).

Régime de rémunération incitative pour les dirigeants

	Pondération maximale (en pourcentage du salaire de base)			Base de calcul du volet corporatif de la rémunération incitative
	Volet corporatif	Volet individuel	TOTAL	
Présidents de division / VPE / VP relevants du PDG	30		30	Résultat de la division ou de l'unité corporative

Déclencheur

Le versement de la totalité de la rémunération incitative des dirigeants est conditionnel à l'atteinte du déclencheur fixé par le Conseil d'administration.

Règles de mesure des résultats

Chacun des objectifs corporatifs et individuels prévoit trois (3) niveaux de performance, soit le seuil, la cible et l'idéal, fixés selon certains critères spécifiques établis annuellement. Les indicateurs du SEUIL et de l'IDÉAL découlent de l'indicateur qui a été arrêté pour la CIBLE, qui, de façon générale, correspond aux résultats prévus au plan d'affaires de l'unité.

Le pourcentage d'attribution de la rémunération incitative annuelle est établi comme suit pour chaque objectif, selon le niveau de performance atteint:

- › Atteinte du SEUIL : 0 %
- › Atteinte d'un niveau intermédiaire entre le SEUIL et la CIBLE : $[(\text{Résultat} - \text{Seuil}) / (\text{Cible} - \text{Seuil})] \times 66,6 \%$
- › Atteinte de la CIBLE : 66,6 %
- › Atteinte d'un niveau intermédiaire entre la CIBLE et l'IDÉAL : $66,6 \% + [(\text{Résultat} - \text{Cible}) / (\text{Idéal} - \text{Cible})] \times 33,4\%$
- › Atteinte de l'IDÉAL : 100 %

L'évaluation de l'atteinte des résultats des objectifs corporatifs fait l'objet d'un exercice rigoureux de validation par la vice-présidence exécutive et chef de la direction financière, préalablement à l'approbation par le Conseil d'administration.

Politique de rémunération incitative du personnel d'Hydro-Québec (autres que dirigeants)

La politique actuelle de rémunération incitative a été implantée en 1997 pour les cadres et les employés non syndiqués (résolution # HA-49/97).

En ce qui concerne les cadres supérieurs et les cadres de direction, la rémunération incitative fait partie de leur rémunération établie par contrat de services.

Par ailleurs, la Régie de l'énergie reconnaît ces coûts de rémunération incitative dans ses décisions tarifaires.

Paramètres de rémunération incitative

Une rémunération incitative annuelle peut être octroyée à l'ensemble des employés non syndiqués (excluant les employés de bureau non syndiqués) en fonction de l'atteinte d'objectifs individuels. Elle comporte également un volet corporatif spécifique aux cadres supérieurs, cadres de direction et cadres et professionnels de classe salariale 5 à 9. Les objectifs corporatifs pour ces derniers sont établis en début d'année dans le cadre du plan d'affaires.

VOLET INDIVIDUEL POUR LES EMPLOYÉS NON SYNDIQUÉS (INCLUANT LES CADRES SUPÉRIEURS ET LES CADRES DE DIRECTION)

- Les objectifs individuels sont approuvés par les supérieurs hiérarchiques.
- Ils doivent directement ou indirectement contribuer à la réalisation des objectifs corporatifs ou du plan d'affaires sur la base de résultats mesurables.
- Afin que la pondération dévolue à chacun des objectifs soit significative, il est conseillé de fixer un maximum de 3 à 5 objectifs individuels.
- Le maximum varie selon le niveau hiérarchique et le montant de rémunération incitative est calculé en fonction du salaire de base de l'employé visé.

VOLET CORPORATIF POUR LES CADRES SUPÉRIEURS, CADRES DE DIRECTION ET CADRES ET PROFESSIONNELS DE CLASSE SALARIALE 5 À 9

- Les objectifs corporatifs sont approuvés par le Conseil d'administration.
- Ils sont fixés par division et par unité corporative, et ils doivent être répartis en trois catégories, visant à atteindre des résultats mesurables pour l'actionnaire (résultats financiers), les clients (qualité du service) et les employés (santé, sécurité et engagement).

Régime de rémunération incitative pour les employés non syndiqués, incluant les cadres supérieurs et les cadres de direction

		Pondération maximale (en pourcentage du salaire de base)			Base de calcul du volet corporatif de la rémunération incitative
		Volet corporatif	Volet individuel	TOTAL	
Cadres supérieurs (Vice-présidents ou équivalents)		14	11	25	Résultats de la division ou de l'unité corporative
Cadres de direction		10	10	20	Résultats de la division ou de l'unité corporative
Cadres et professionnels	(Cl. 7 à 9)	5	5	10	Résultats de la division ou de l'unité corporative
	(Cl. 5 et 6)	2	3	5	
Professionnels	(Cl. 3 et 4)		3	3	
Adjointes administratives et Secrétaires de direction			3	3	

Déclencheur

Le versement de la totalité de la rémunération incitative des cadres supérieurs, des cadres de direction, des cadres et professionnels, des adjointes administratives et des secrétaires est conditionnel à l'atteinte du déclencheur fixé par le Conseil d'administration.

Règles de mesure des résultats

Chacun des objectifs, individuels et corporatifs (ces derniers étant spécifiques aux cadres supérieurs, cadres de direction et cadres et professionnels de classe salariale 5 à 9) prévoit trois (3) niveaux de performance, soit le seuil, la cible et l'idéal, fixés selon certains critères spécifiques établis annuellement. Les indicateurs du SEUIL et de l'IDÉAL découlent de l'indicateur qui a été arrêté pour la CIBLE, qui, de façon générale, correspond aux résultats prévus au plan d'affaires de l'unité.

Le pourcentage d'attribution de la rémunération incitative annuelle est établi comme suit pour chaque objectif, selon le niveau de performance atteint:

- › Atteinte du SEUIL : 0 %
- › Atteinte d'un niveau intermédiaire entre le SEUIL et la CIBLE : $[(\text{Résultat} - \text{Seuil}) / (\text{Cible} - \text{Seuil})] \times 66,6 \%$
- › Atteinte de la CIBLE : 66,6 %
- › Atteinte d'un niveau intermédiaire entre la CIBLE et l'IDÉAL : $66,6 \% + [(\text{Résultat} - \text{Cible}) / (\text{Idéal} - \text{Cible})] \times 33,4\%$
- › Atteinte de l'IDÉAL : 100 %

L'évaluation de l'atteinte des résultats des objectifs corporatifs fait l'objet d'un exercice rigoureux de validation par la vice-présidence exécutive et chef de la direction financière, préalablement à l'approbation par le Conseil d'administration. Le même exercice doit être fait localement pour la validation des résultats des objectifs individuels.