



Commission de l'énergie de l'Ontario

Régime de rémunération assorti d'incitatifs à l'intention des vice- présidents

Document du régime

TABLE DES MATIÈRES

A. Définitions	1
B. Résumé du régime.....	2
C. But du régime	2
D. Administration du régime et détermination des paiements du régime	2
E. Participation au régime.....	3
F. Mesures du régime	3
G. Primes possibles pour les participants	4
H. Paiement de la prime et période de paiement	4
I. Renseignements administratifs	5
Annexe A	

A. DÉFINITIONS

L'« *administrateur* » de ce régime est le chef de l'exploitation.

Le « *plan d'activités annuel* » désigne le document préparé par la Commission de l'énergie de l'Ontario et son personnel qui décrit les objectifs opérationnels de la Commission.

La « *Commission* », ou « *CEO* », désigne la Commission de l'énergie de l'Ontario.

Le « *salaire* » désigne le salaire de base payé à un membre durant l'année du régime, à l'exclusion de tout incitatif ou paiement direct effectué durant cette période.

Le « *vérificateur indépendant* » est un tiers indépendant dont les services ont été retenus par la Commission de l'énergie de l'Ontario pour examiner la véracité des réalisations du plan d'activités annuel.

Le « *comité de gestion* » est un comité constitué du président et des deux (2) vice-présidents de la Commission. Le « *régime* » désigne le régime d'incitatifs de la Commission de l'énergie de l'Ontario à l'intention des vice-présidents.

Le « *participant au régime* » ou le « *participant* » est un vice-président nommé à temps plein à la CEO et n'est pas employé par la Commission.

« *Année du régime* » désigne la période allant du 1^{er} avril d'une année donnée au 31 mars de l'année civile suivante.

B. RÉSUMÉ DU RÉGIME

Un régime a été élaboré conformément à l'article 4.6 de la *Loi de 1998 sur la Commission de l'énergie de l'Ontario* (telle que modifiée), qui prévoit pour les vice-présidents un régime de rémunération au rendement, lequel lie le paiement de primes à l'observation de normes de rendement.

Aux fins de ce régime, les mesures du rendement de la Commission, y compris celles décrites dans le plan d'activités annuel, sont établies au début d'une année du régime et sont mesurées après la fin de l'année du régime en question.

C. BUT DU RÉGIME

Le but du régime est :

- de maintenir une position concurrentielle forte en ce qui a trait au système global de rémunération des vice-présidents;
- d'encourager les vice-présidents à harmoniser leurs activités avec les objectifs fixés dans le plan d'activités annuel;
- de reconnaître le savoir-faire, le professionnalisme et le travail d'équipe des vice-présidents dans l'accomplissement de leurs tâches réglementaires et décisionnelles;
- de souligner la contribution des vice-présidents quant à la supervision de la gouvernance de la Commission.

D. ADMINISTRATION ET DU RÉGIME ET DÉTERMINATION DES PAIEMENTS DU RÉGIME

- L'administrateur de ce régime est le chef de l'exploitation.
- L'administrateur du régime a la responsabilité d'effectuer le calcul utilisé pour déterminer la prime de rendement du participant d'après une vérification des réalisations des objectifs du plan d'activités annuel, à moins que le président ne décide, à sa discrétion, d'accorder au participant une allocation incitative lorsqu'il ne satisfait pas aux principaux critères de rendement, tel qu'indiqué par sa cote d'évaluation globale, de même qu'aux conditions de ce régime. Il doit par ailleurs autoriser le paiement de cette prime et aviser le Comité de gestion.

- L'interprétation et la formulation par l'administrateur du régime de toute disposition et résolution de ce régime sont définitives et doivent s'appliquer à toutes les personnes concernées.
- L'administrateur du régime peut nommer la vice-présidente, Solutions liées aux gens, à la culture et à l'entreprise pour agir en son nom et en conformité avec ses motifs en vue d'administrer le régime et exécuter ses décisions relativement à celui-ci.
- Le Comité de gestion doit nommer un vérificateur indépendant pour examiner la véracité des réalisations du plan d'activités annuel.
- La Commission doit payer tous les coûts associés à l'administration du régime.
- Le Comité de gestion doit soumettre ce régime initial ou tout changement proposé à l'approbation du ministre de l'Énergie de la province de l'Ontario.
- Le régime sera confirmé chaque année par le Comité de gestion et remis au Ministre.

E. PARTICIPATION AU RÉGIME

Les vice-présidents sont les seules personnes admissibles à participer à ce régime.

F. MESURES DU RÉGIME

Les objectifs fixés dans le plan d'activités annuel de la Commission comprendront les objectifs de rendement pour l'année du régime. L'atteinte de ces objectifs sera évaluée après la fin de l'année du régime.

Le président effectuera une évaluation des réalisations de la CEO relativement au plan d'activités annuel sous sa gouverne et allouera un paiement incitatif fondé sur ce rendement. À la fin d'une année du régime, un vérificateur indépendant, dont les services auront été retenus par la Commission de l'énergie de l'Ontario, examinera la véracité des réalisations du plan d'activités annuel.

G. PRIMES POSSIBLES POUR LES PARTICIPANTS

La cible des incitatifs est 10 % du salaire de base pour les vice-présidents, tel que décrit à l'annexe A. La CEO doit réaliser, au minimum, 70 % de tous les objectifs inclus dans le plan d'activités annuel, tel qu'établi par le vérificateur indépendant, avant l'attribution de toute prime.

Les différents incitatifs vont d'une « prime minimale », fondée sur la réalisation de 70 % des objectifs du plan d'activités annuel, à une « prime ciblée » octroyée lorsque tous les objectifs ont été réalisés avec succès. Les primes minimales et ciblées sont exprimées en pourcentage du salaire du participant comme suit et telles que décrites à l'annexe A.

	Prime minimale	Prime ciblée
Prime du vice-président	0 %	10 %
Réalisation du plan d'activités	70 %	100 %

H. PAIEMENT DE LA PRIME ET PÉRIODE DE PAIEMENT

Les primes sont versées en argent liquide et sont sujettes aux retenues applicables. Les primes sont payables à la suite de la réalisation du plan d'activités annuel et après que le paiement proposé par le président a été vérifié par un vérificateur indépendant et autorisé par l'administrateur du régime. En règle générale, les primes annuelles sont versées avant la fin du premier trimestre de l'année suivant la fin de l'année du régime. Le participant peut différer le paiement d'une prime annuelle en fournissant à l'administrateur du régime une décision écrite, dont la forme est approuvée par l'administrateur du régime, avant la fin de l'année du régime à laquelle la prime est reliée. Le paiement ne devrait en aucun cas être effectué après la fin de la troisième année civile suivant la fin de l'année du régime pour laquelle la prime annuelle a été méritée par le participant.

I. RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

Cette section contient des renseignements sur les changements concernant les nominations, les dispositions fiscales et d'autres questions administratives.

a) Nomination d'un vice-président

Lorsqu'un vice-président est nommé au cours de l'année du régime, le titulaire est admissible à participer au régime pour le reste de l'année du régime en cours.

b) Impôts sur les primes

Les primes du participant sont imposées comme un revenu normal au cours de l'année où elles sont reçues par le participant, conformément aux lois sur l'impôt canadiennes et provinciales en vigueur.

c) Nomination

La participation au régime ne garantit pas une nomination continue à la Commission de l'énergie de l'Ontario.

d) Décisions en matière de gestion, de comptabilité et de finance

Ce régime n'affecte en rien le pouvoir du Comité de gestion de la Commission de l'énergie de l'Ontario de prendre des décisions se rapportant à la gestion, aux activités, à la comptabilité et aux finances de la CEO.

e) Incessibilité

Avant son paiement en argent liquide, aucun droit ou avantage prévu par ce régime ne doit faire l'objet d'une anticipation, d'une aliénation, d'une vente, d'une cession, d'une mise en gage, d'une consignation ou d'une charge, et toute tentative en ce sens, soit volontaire, involontaire ou par le truchement de la loi, sera vaine, sauf par testament ou par les lois de succession et de distribution ou par tout autre moyen approuvé à l'occasion par l'administrateur.

f) Individualité des dispositions

Si une disposition du régime est, devient ou est jugée invalide, illégale ou inexécutable dans une collectivité publique donnée, ou pour toute personne ou prime, ou disqualifierait le régime ou toute prime en vertu de toute loi jugée applicable par l'administrateur, cette disposition doit être interprétée ou réputée modifiée afin de se conformer aux lois applicables, ou si elle ne peut être interprétée ou réputée modifiée, selon le jugement du Comité de gestion, sans modifier matériellement l'intention du régime ou d'une prime, cette disposition doit être rayée de façon à ce qu'une telle collectivité publique, personne ou prime, ainsi que le reste du régime et toute prime de cet ordre respectent en tout point la loi et que le régime demeure pleinement en vigueur.

g) Formulation

Chaque fois que le genre masculin est utilisé dans ce régime, cette formulation doit être interprétée comme si elle incluait le genre féminin dans tous les cas où il s'appliquerait; chaque fois que le singulier est utilisé, cette formulation doit être interprétée comme si elle incluait aussi la forme plurielle dans tous les cas où elle s'appliquerait.

h) Titres

Des titres sont donnés aux articles et paragraphes du régime uniquement pour en faciliter la consultation. Ces titres ne doivent pas affecter la formulation ou l'interprétation du régime ou toute disposition contenue dans celui-ci.

i) Loi applicable

La validité, la formulation et l'effet du régime et de tout règlement relatif au régime doivent être jugés conformément aux lois de la province de l'Ontario et aux lois du Canada, le cas échéant.

Annexe A

Réalisation de la CEO (en %)	Calcul (% du salaire de base)
	Vice-présidents
0,0	0,00
10,0	0,00
20,0	0,00
30,0	0,00
40,0	0,00
50,0	0,00
60,0	0,00
70,0	7,00
75,0	7,50
80,0	8,00
85,0	8,50
86,0	8,60
88,0	8,80
90,0	9,00
91,0	9,10
92,0	9,20
93,0	9,30
94,0	9,40
95,0	9,50
95,5	9,55

Réalisation de la CEO (en %)	Calcul (% du salaire de base)
	Vice-présidents
96,0	9,60
96,5	9,65
97,0	9,70
97,5	9,75
98,0	9,80
98,2	9,82
98,4	9,84
98,6	9,86
98,8	9,88
99,0	9,90
99,1	9,91
99,2	9,92
99,3	9,93
99,4	9,94
99,5	9,95
99,6	9,96
99,7	9,97
99,8	9,98
99,9	9,99
100,0	10,00