

ANNEXE K – PROCESSUS D'ÉVALUATION DU·DE LA PRÉSIDENT·E DU CONSEIL ET DU·DE LA CHEF·FE DE LA DIRECTION

1. PROCESSUS D'ÉVALUATION DU·DE LA CHEF·FE DE LA DIRECTION

1.1 Les éléments suivants constituent les paramètres utilisés pour l'évaluation de la performance du·de la chef·fe de la direction :

- a) la description du poste de chef·fe de la direction, telle qu'elle figure à l'annexe C;
- b) le plan stratégique;
- c) les priorités, le budget et le plan d'affaires annuels de l'entreprise;
- d) la carte de pointage de la société;
- e) la performance, la progression et le perfectionnement de l'EHD, y compris l'exhaustivité du processus de planification de la relève; et
- f) les initiatives et les objectifs stratégiques établis conjointement avec le conseil d'administration qui ne sont pas inclus dans les éléments ci-dessus.

1.2 Le comité responsable des personnes, de la culture et de la rémunération (« CCHCR ») évaluera la performance du·de la chef·fe de la direction (en qualité de membre de la direction et de membre du conseil) en se fondant sur les paramètres pertinents indiqués ci-dessus et sur les outils de gestion de la performance qui sont en place pour évaluer la performance des employé·e·s de l'entreprise, particulièrement le programme Développement du rendement de nos gens exceptionnels (DRGE), en mesurant la performance du·de la chef·fe de la direction par rapport aux objectifs (les MESURES prises) et par rapport aux valeurs (les FAÇONS de les mettre en œuvre), tout en tenant compte d'autres considérations stratégiques. De plus, le CCHCR évalue également la valeur du point de vue de la rétention du·de la chef·fe de la direction (pour établir le niveau d'octroi pour ce qui est de la rémunération incitative à long terme).

1.3 Chaque administrateur·rice devra donner sa propre évaluation de la performance du·de la chef·fe de la direction (en qualité de membre de la direction et de membre du conseil). Le·la président·e du CCHCR fournira le cadre permettant aux administrateur·rice·s de présenter leur évaluation du·de la chef·fe de la direction. Les évaluations de cette personne faites par les administrateur·rice·s seront regroupées par le·la président·e du CCHCR, avec, au besoin, l'aide du·de la conseiller·ère en rémunération externe, et présentées au CCHCR. Par la suite, le·la président·e du CCHCR discutera de l'évaluation avec le·la chef·fe de la direction.

1.4 Le·la président·e du CCHCR fera rapport aux administrateur·rice·s des résultats de sa discussion avec le·la chef·fe de la direction.

2. PROCESSUS D'ÉVALUATION DU·DE LA PRÉSIDENT·E DU CONSEIL

2.1 Les éléments suivants constituent les paramètres utilisés pour l'évaluation du·de la président·e du conseil :

- a) la description du poste de président·e du conseil, telle qu'elle figure à l'annexe C; et
- b) tout objectif spécifique établi conjointement avec le conseil d'administration et qui n'est pas compris dans la description du poste de président·e du conseil.



ANNEXE K – PROCESSUS D'ÉVALUATION DU·DE LA PRÉSIDENT·E DU CONSEIL ET DU·DE LA CHEF·FE DE LA DIRECTION

- 2.2 Le comité de gouvernance évaluera la performance du·de la président·e du conseil en ayant recours au processus d'évaluation des administrateur·rice·s. Voir l'annexe L – Processus d'évaluation du conseil d'administration et des administrateur·rice·s.
- 2.3 Les évaluations du·de la président·e du conseil faites par les administrateur·rice·s seront regroupées par le·la président·e du comité de gouvernance, avec l'aide du·de la chef·fe des services juridiques et de la gouvernance, et présentées au comité de gouvernance.
- 2.4 Chaque administrateur·rice aura la possibilité d'émettre des commentaires sur l'évaluation, et le rapport fera l'objet d'une discussion avec le·la président·e du conseil.
- 2.5 Le·la président·e du comité de gouvernance fera rapport aux administrateur·rice·s des résultats de sa discussion avec le·la président·e du conseil.