

Philosophie de rémunération

La présente philosophie de rémunération vise à fournir des orientations au conseil d'administration (« conseil ») de la société et à d'autres décideurs pour établir la structure de rémunération des employés. La mise en œuvre de cette philosophie de rémunération ne vise aucunement à octroyer des avantages ou des droits individuels à un employé particulier et ne devrait le permettre en aucun cas.

- La structure et les systèmes de rémunération de la société soutiennent sa mission, sa stratégie et ses valeurs.
- Western Climate Initiative, inc. (« WCI, inc. ») rémunère le travail, les compétences, le perfectionnement et la croissance, ainsi que l'engagement manifeste envers la réussite de la société.
- Le système de rémunération favorise le recrutement, la rétention et la motivation des employés exceptionnels pour que WCI, inc. remplisse sa mission et ses objectifs.
- Le processus d'établissement de la rémunération est équitable et transparent. WCI, inc. peut en expliquer les tenants et aboutissants à ses parties prenantes et à toute autre partie intéressée.
- Le système de rémunération récompense véritablement l'excellence et prévoit des mécanismes de suivi et d'accompagnement pour les membres du personnel qui ont besoin de s'améliorer.
- La structure de rémunération englobe le salaire de base, les cotisations de retraite et les autres avantages.
- Le cas échéant, l'augmentation salariale de l'employé dépend de l'atteinte d'objectifs collectifs et individuels. Dans l'analyse du caractère concurrentiel de ses pratiques de rémunération, WCI, inc. tient compte de tous les éléments, y compris le salaire de base, les cotisations de retraite et les autres avantages sociaux.
- L'échelle de rémunération globale est ajustée périodiquement en fonction de l'évolution du marché, sous réserve des contraintes financières et de la capacité de paiement de la société. La rémunération individuelle de base, pour sa part, est ajustée en fonction du rendement et de l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles. Tous les ajustements salariaux tiennent compte de l'inflation, des pratiques des organismes à but non lucratif et de celles des gouvernements participants.
- Établie par un comité de rémunération au sein du conseil et examinée par la totalité du conseil, la rémunération du directeur général respecte les normes juridiques applicables. Le comité vise régulièrement la rémunération du directeur général et des autres employés considérés comme « disqualified person » (personnes en position d'exercer une influence significative dans les opérations d'une sociétés exonérées d'impôt) selon les règlements américains de l'Internal Revenue Service (IRS) pour qu'elle soit conforme à ces règlements ainsi qu'aux lois et règlements de tous les ordres de gouvernement applicables à la société. La rémunération du directeur général et des cadres supérieurs doit également résister à l'examen public.
- Les pratiques de rémunération de la société cadrent avec son statut et sa mission d'organisme à but non lucratif. Toutefois, considérant que certains des services prodigués par WCI, inc.

touchent à des marchés du travail particuliers, la rémunération de chaque poste est basée sur l'état du marché pour ce domaine professionnel.

- De manière générale, la rémunération versée au personnel de WCI, inc. doit se situer aussi près que possible de la rémunération médiane du marché externe pertinent, tout en reconnaissant que des ajustements puissent être justifiés pour tenir compte de l'expérience et de la performance de l'employé, de même que de l'équité interne, des contraintes financières, de la capacité de paiement de la société et d'autres facteurs pertinents.
- L'arrimage au marché est évalué en fonction de la rémunération totale y compris le salaire de base, les indemnités monétaires, les cotisations de retraite, ainsi que les avantages sociaux et indirects; tout en visant à ce que la rémunération globale soit concurrentielle.
- La structure de rémunération est associée à un système de gestion du rendement s'articulant autour d'objectifs de perfectionnement individuels et de réalisations professionnelles. Les objectifs s'accompagnent d'indicateurs concrets de réussite.
 - Le conseil évalue chaque année le rendement du directeur général. Le directeur général et le conseil établissent conjointement les objectifs de rendement pour l'année à venir lors de la réunion annuelle du conseil en indiquant clairement que la révision du salaire du directeur général et de toute mesure incitative dépend de l'atteinte des dits objectifs. Le salaire est ajusté en fonction de l'inflation, du marché et du rendement. Chaque année, le directeur général présente au conseil une auto-évaluation dans le cadre de l'évaluation de son rendement.
 - Le conseil veille à expliciter et à communiquer clairement le lien entre le rendement du directeur général et tout ajustement apporté à son salaire ou toute mesure incitative. Des indicateurs de réussite clairs existent pour chaque objectif et ceux-ci sont rattachés à des niveaux de rendement. L'ajustement salarial suit les pratiques du marché et le conseil veille à ce que la rémunération globale ne dépasse pas les montants jugés raisonnables par l'IRS.
- Le conseil se réserve le droit de retenir les ajustements, quel que soit le rendement obtenu.
- La rémunération est raisonnable et défendable en fonction de toute norme, toute réglementation applicable et toutes autres attentes des parties prenantes. En outre, la rémunération complète est déclarée selon les exigences du formulaire 990 de l'IRS.
- Les dirigeants et le personnel sont régulièrement informés de la philosophie et du système de rémunération.