



LIGNES DIRECTRICES RELATIVES À LA RÉNUMÉRATION

GESTION D'ACTIFS GLOBAL ALPHA LTÉE.

Février 2026

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
LE PLAN DE RÉMUNÉRATION DOIT ÊTRE SIMPLE, TRANSPARENT ET CONÇU POUR LE LONG TERME	3
LA RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION DOIT ÊTRE RAISONNABLE	3
LES MESURES DE PERFORMANCE DOIVENT ÊTRE CLAIREMENT ÉNONCÉES	4
LES OBJECTIFS DE RENDEMENT DOIVENT ÊTRE CLAIREMENT ÉNONCÉS	4
LES COMPOSANTES DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DOIVENT ÊTRE EXPLIQUÉES.....	4
LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS NE DOIT PAS ÊTRE BASÉE SUR LES RÉSULTATS	5
RÉSUMÉ	5

INTRODUCTION

Les lignes directrices relatives à la rémunération sont essentielles au fonctionnement des sociétés cotées en bourse et constituent une expression clé d'une bonne gouvernance d'entreprise. Un plan de rémunération bien conçu doit permettre d'attirer le chef de la direction, les membres de la haute direction et les administrateurs indépendants les plus compétents, de les maintenir en poste et d'harmoniser leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Gestion d'actifs Global Alpha Ltée est consciente qu'il s'agit d'un sujet complexe dont les aspects peuvent varier en fonction de l'entreprise, du secteur ou du pays. Nous investissons dans des sociétés à petite capitalisation mondiales, dont la capitalisation se situe généralement entre 200 M\$ US et 7 G\$ US, dans 23 marchés développés. Les lignes directrices ci-dessous ont été établies pour cet univers de placement et sont fondées sur notre expérience de ce dernier et sur notre philosophie de placement. Elles ne visent pas à imposer aux investisseurs une politique relative aux votes sur la rémunération.

LE PLAN DE RÉMUNÉRATION DOIT ÊTRE SIMPLE, TRANSPARENT ET CONÇU POUR LE LONG TERME

- C'est ultimement au conseil d'administration d'une entreprise que revient la responsabilité de concevoir, de mettre en œuvre, de contrôler et d'évaluer le plan de rémunération du chef de la direction. Ce travail est généralement réalisé par un comité de rémunération indépendant.
- La politique de rémunération du chef de la direction d'une société doit faire l'objet d'un vote consultatif auprès des actionnaires sur une base annuelle.
- Le plan devrait prévoir une rémunération basée sur les résultats obtenus et la création de valeur à long terme, et harmoniser les intérêts du chef de la direction avec ceux des actionnaires. Une proportion substantielle de la rémunération annuelle totale doit être versée sous forme d'actions de la société ne pouvant pas être négociées pour au moins cinq ans, même en cas de démission ou de départ à la retraite.
- Le plan doit être simple et comporter des objectifs et des mesures de performance clairs. Une version anglaise du plan doit être disponible.
- Le plan doit être transparent, proposer des plafonds de rémunération et établir un comparatif entre la rémunération du chef de la direction et celle des autres hauts dirigeants, des employés et des groupes de pairs.

LA RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION DOIT ÊTRE RAISONNABLE

- La rémunération totale annuelle du chef de la direction ne doit pas dépasser 5 M\$ US, en règle générale.
- La rémunération de base annuelle du chef de la direction ne doit pas dépasser 1 M\$ US, en règle générale.
- La rémunération annuelle du chef de la direction doit être au plus 100 fois supérieure à la rémunération médiane des employés autres que le chef de la direction.
- La rémunération annuelle du chef de la direction doit être au plus 3 fois supérieure à la rémunération médiane des autres membres de la haute direction.
- La rémunération du chef de la direction ne doit pas être supérieure à la rémunération médiane du groupe de pairs, en règle générale.

LIGNES DIRECTRICES RELATIVES À LA RÉNUMÉRATION

- L'actionnariat minimum du chef de la direction devrait être égal à deux fois sa rémunération totale après cinq ans de mandat.

LES MESURES DE PERFORMANCE DOIVENT ÊTRE CLAIREMENT ÉNONCÉES

- Les mesures de performance, tels que le rendement total pour l'actionnaire par rapport à l'indice de référence et aux pairs, doivent être établies. Les composantes et la pondération de ces mesures doivent être précisées. De plus, le conseil d'administration doit expliquer le bien-fondé de ces mesures par rapport aux stratégies à court et à long terme de la société.
- Le rendement total pour les actionnaires doit être mesuré sur une période d'au moins trois ans.
- Une part importante de la rémunération du chef de la direction doit être basée sur les résultats obtenus, qui doivent être évalués au moyen de mesures financières et non financières.
- Les mesures financières doivent notamment prendre en compte des périodes annuelles et pluriannuelles (sur une base absolue et une base relative à un groupe de pairs). Les mesures non financières servent à évaluer notamment les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance, la durabilité de la société et d'autres aspects stratégiques.
- Les dispositions prévoyant le non-versement de la rémunération si certains objectifs de rendement ne sont pas atteints doivent être divulguées.
- Des dispositions visant la récupération d'une rémunération versée doivent être incluses afin de permettre à une société d'agir en cas de retraitement des résultats financiers ou d'une inconduite financière.
- Une analyse d'un groupe de pairs peut être effectuée, mais les conclusions qui en sont tirées ne doivent pas devenir les principaux critères justificatifs des modalités du plan ou du niveau de rémunération établi. Le groupe de pairs doit inclure des sociétés de taille comparable du même secteur.

LES OBJECTIFS DE RENDEMENT DOIVENT ÊTRE CLAIREMENT ÉNONCÉS

- Une explication doit être fournie si un nouvel objectif fixé est inférieur au rendement réel ou cible de l'année précédente ou si la rémunération maximale est atteinte chaque année.

LES COMPOSANTES DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DOIVENT ÊTRE EXPLIQUÉES

- Le chef de la direction doit recevoir une rémunération en espèces et en actions. Le plan de rémunération le plus courant est composé de trois éléments : un salaire de base en espèces, une prime annuelle en espèces et un programme d'intéressement à long terme sous forme d'actions. La rémunération versée dans le cadre d'un tel programme doit être révisée de façon symétrique, à la hausse comme à la baisse, selon le rendement.
- Nous appuyons la rémunération basée sur les résultats et les programmes d'intéressement de pleine valeur.
- Nous ne sommes pas contre l'utilisation de mesures incitatives liées aux actions, comme les options d'achat d'actions, les actions assujetties à des restrictions et les unités d'actions à achat différé. Toutefois,

LIGNES DIRECTRICES RELATIVES À LA RÉNUMÉRATION

le facteur de dilution ne doit pas dépasser 10 % et le taux d'absorption doit être inférieur à 2 % par année.

- Les primes en actions auxquelles a droit le chef de la direction ne doivent pas dépasser 25 % des primes en actions disponibles.
- Le salaire ouvrant droit à pension ne doit constituer qu'une faible proportion de la rémunération totale. Elle ne devrait pas dépasser 10 % de la rémunération totale.
- Nous n'appuyons pas les primes discrétionnaires (primes de maintien en poste, primes de remplacement, primes de réparation, versement de primes de rendement précédemment perdues), les formes de rémunération garantie et les avantages conférés après la mort.
- Nous n'appuyons pas les majorations, les dispositions en cas de changement de contrôle comportant un mécanisme unique de déclenchement, les indemnités de départ élevées ou les primes garanties sur plusieurs années. Une indemnité de départ ne doit pas dépasser trois fois le total du salaire de base annuel et des primes annuelles.
- Nous n'appuyons pas les plans comportant des dispositions en cas de changement de contrôle qui permettent l'acquisition automatique de l'entièreté de la rémunération en actions au moment du changement de contrôle.
- Nous n'appuyons pas les prêts octroyés par une société au chef de la direction afin de lui permettre de financer sa rémunération en actions.
- Nous n'appuyons pas les ententes selon lesquelles un chef de la direction a le droit de donner en garantie ou de couvrir les actions qu'il détient de la société pour laquelle il travaille.

LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS NE DOIT PAS ÊTRE BASÉE SUR LES RÉSULTATS

- La rémunération des administrateurs indépendants doit être structurée de manière à assurer l'indépendance, l'objectivité et la correspondance avec les intérêts des actionnaires.
- La rémunération des administrateurs non exécutifs et du président non exécutif du conseil ne doit pas être excessive.
- Les administrateurs indépendants ne doivent pas recevoir de rémunération basée sur les résultats, comme des unités d'actions liées à la performance ou des options sur actions.
- Les administrateurs indépendants doivent, de façon générale, toucher une rémunération sous forme de liquidités ou d'unités d'actions restreintes ou d'unités d'actions différées qui comportent la même participation économique que des actions.

RÉSUMÉ

Gestion d'actifs Global Alpha Ltée a élaboré ces lignes directrices afin de mieux exprimer son point de vue en ce qui a trait à la rémunération. Elles sont un important outil de communication que nous utilisons dans le cadre de nos relations avec les entreprises. Il est toutefois important de noter que ce ne sont que des

LIGNES DIRECTRICES RELATIVES À LA RÉNUMÉRATION

lignes directrices. Dans certaines circonstances, nous pouvons nous en écarter si nous jugeons qu'il est approprié de procéder ainsi. Nous souhaitons que ces lignes directrices mènent à une meilleure divulgation de la part des sociétés cotées en bourse et qu'elles seront utiles pour les actionnaires dans le cadre des votes consultatifs sur la rémunération.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Beauregard', with a stylized, flowing script.

Robert Beauregard, Chef des placements