

**MASSE SALARIALE
ET
EFFECTIFS**

Table des matières

1. COMPOSANTES DE LA MASSE SALARIALE	5
2. EFFECTIF DU DISTRIBUTEUR.....	6
3. DÉPARTS À LA RETRAITE.....	8
4. RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE	9
4.1. DEGRÉ D'ATTEINTE	9
4.2. POURCENTAGE MAXIMAL DU SALAIRE DE BASE POUVANT ÊTRE VERSÉ À TITRE DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE	10
5. CONVENTIONS COLLECTIVES	11
ANNEXE A – COÛTS UNITAIRES DE MAIN-D'OEUVRE	13
ANNEXE B – DESCRIPTION DE LA RÉMUNÉRATION INCITATIVE.....	17
<i>Régime de rémunération incitative selon la performance</i>	<i>19</i>
<i>Régime d'intéressement corporatif</i>	<i>19</i>
ANNEXE C – OBJECTIFS CORPORATIFS D'HYDRO-QUÉBEC DISTRIBUTION	21

1. COMPOSANTES DE LA MASSE SALARIALE

1 Le tableau 1 détaille les composantes de la masse salariale du Distributeur pour les
2 années 2012 à 2014.

**TABLEAU 1
COMPOSANTES DE LA MASSE SALARIALE (M\$)**

Description	Année historique 2012	2013			Année témoin 2014	2014 vs Année de base 2013	
		D-2013-037	D-2013-037 ajustée	Année de base		\$	%
Salaires de base	447,8	481,7	478,1	439,4	434,4	-5,0	-1,1
Temps supplémentaire	45,1	45,5	45,5	32,1	31,8	-0,3	-0,9
Primes et revenus divers	46,5	45,4	45,1	43,0	42,0	-1,0	-2,3
<i>Régime d'intéressement corporatif</i>	16,9	15,2		14,4	14,1	-0,3	-2,1
<i>Rémunération incitative selon la performance</i>	5,0	5,5		5,2	5,1	-0,1	-1,9
<i>Autres primes ¹</i>	24,6	24,7		23,4	22,8	-0,6	-2,6
Avantages sociaux	98,9	185,9	184,7	179,9	229,0	49,1	27,3
<i>Avantages sociaux - Coût de retraite</i>	43,6	88,6		132,5	108,8	-23,7	-17,9
<i>Compte d'écart - Coût de retraite</i>	-30,5	5,9		-38,6	35,9	74,5	193,0
<i>Avantages sociaux - Autres</i>	73,4	78,9		74,7	76,5	1,8	2,4
<i>Autres avantages complémentaires de retraite - retraités</i>	12,4	12,5		11,3	7,8	-3,5	-31,0
MASSE SALARIALE	638,3	758,5	753,4	694,4	737,2	42,8	6,2
Ajustements organisationnels (voir HQD-1, document 3)		(5,1)					
MASSE SALARIALE - intégrant ces ajustements	638,3	753,4	753,4	694,4	737,2	42,8	6,2

¹ La ligne « Autres primes » correspond à l'ensemble des compensations versées aux employés en raison des conditions particulières, difficiles ou contraignantes d'exercice du travail. À titre d'exemple, on y retrouve les primes pour quart de travail, les primes d'éloignement, les primes pour direction de travail ou pour remplacement d'employés de niveau supérieur ainsi que les primes pour travail les jours fériés ou dans des conditions d'urgence.

3 La diminution de 59 M\$ de la masse salariale de l'année de base 2013 par rapport au
4 montant reconnu et redressé des réorganisations reflète les efforts importants
5 d'efficacité déployés par le Distributeur, tel que plus amplement décrit à la pièce
6 HQD-1, document 5.

7 La masse salariale totale s'élève à 737,2 M\$ en 2014, représentant une hausse de
8 42,8 M\$ par rapport à l'année de base 2013. La variation de chacun des éléments
9 constituant la masse salariale s'explique comme suit :

- 10 • Salaires de base : La baisse des salaires de base de 5,0 M\$ est attribuable à la
11 diminution du nombre d'équivalents temps complet (« ETC ») sur la période (voir
12 section 2), contrebalancée par la progression salariale des employés. Tel que
13 précisé à la section 1.1 de la pièce HQD-7, document 1, aucun ajustement
14 économique n'a été considéré dans l'établissement du salaire de base de l'année
15 témoin 2014.

- 1 • Temps supplémentaire: Les prévisions 2013 et 2014 ont été établies sur la base
2 d'un niveau normal récurrent de temps supplémentaire, compte tenu du niveau
3 d'activités planifiées.
- 4 • Primes et revenus divers: Les coûts du régime d'intéressement corporatif ainsi que
5 ceux de la rémunération incitative selon la performance sont estimés en prenant
6 pour hypothèse un degré d'atteinte des résultats à la cible de 67 % (voir section 4).
- 7 • Avantages sociaux – coût de retraite: L'explication des variations observées est
8 fournie à la pièce HQD-7, document 1, section 1.2.2.
- 9 • Avantages sociaux – autres: La variation est principalement attribuable à l'évolution
10 de la masse salariale dans son ensemble et à l'augmentation de l'obligation d'Hydro-
11 Québec à l'égard des avantages sociaux autres que la retraite.

12 L'annexe A présente les coûts unitaires de main-d'œuvre de 2012 à 2014.

2. EFFECTIF DU DISTRIBUTEUR

13 L'année de base présente une réduction importante du nombre d'ETC. Saisissant les
14 opportunités que lui offrent les départs à la retraite, le Distributeur a procédé au
15 redimensionnement de son organisation. La refonte de certains processus, le
16 regroupement d'activités et la virtualisation de certaines tâches lui ont permis de réduire
17 le nombre de ressources supportant les opérations, notamment les spécialistes,
18 professionnels, bureau et cadres. Les actions d'efficience du Distributeur sont plus
19 amplement décrites à la pièce HQD-1, document 5.

20 Le tableau 2 présente l'évolution des ETC du Distributeur par groupes d'emplois.

TABLEAU 2
ÉQUIVALENT TEMPS COMPLET PAR GROUPES D'EMPLOIS

Groupes d'emplois	2012	2013		2014
	Année historique	D-2013-037	Année de base	Année témoin
Bureau	2 662	2 715	2 447	2 262
Permanent	2 117	2 050	1 994	1 828
Temporaire	545	665	453	434
Cadres	514	564	495	490
Permanent	510	564	493	488
Temporaire	4	0	2	2
Ingénieurs	291	295	266	267
Permanent	289	290	264	265
Temporaire	2	5	2	2
Métiers	1 884	1 993	1 898	1 897
Permanent	1 587	1 588	1 584	1 549
Temporaire	297	405	314	348
Professionnels	133	165	110	110
Permanent	128	163	109	109
Temporaire	5	2	1	1
Spécialistes	770	802	714	713
Permanent	746	791	695	694
Temporaire	24	11	19	19
Techniciens	651	647	656	654
Permanent	467	507	503	501
Temporaire	184	140	153	153
Permanent	5 844	5 953	5 642	5 434
Temporaire	1 061	1 228	944	959
ETC total	6 905	7 181	6 586	6 393
Ajustements organisationnels (voir HQD-1, document 3)		-42		
ETC incluant l'effet des ajustements	6 905	7 139	6 586	6 393

1 Le nombre d'ETC du Distributeur s'élève à 6 586 ETC pour l'année de base 2013, soit
 2 une baisse de 765 ETC au cours de 2012 et 2013 et ce, en tenant compte de l'impact
 3 des réorganisations. Cette baisse traduit les efforts d'efficience entrepris par le
 4 Distributeur et répond également aux attentes du gouvernement du Québec exprimées
 5 dans son budget du 20 novembre 2012.

6 Quant à l'année témoin 2014, le nombre d'ETC du Distributeur s'élève à 6 393, soit une
 7 baisse de 746 ETC par rapport au nombre reconnu pour 2013 dans la décision
 8 D-2013-037 et une baisse de 193 ETC par rapport à ceux de l'année de base.

- 1 Le tableau 3 présente les principales variations :

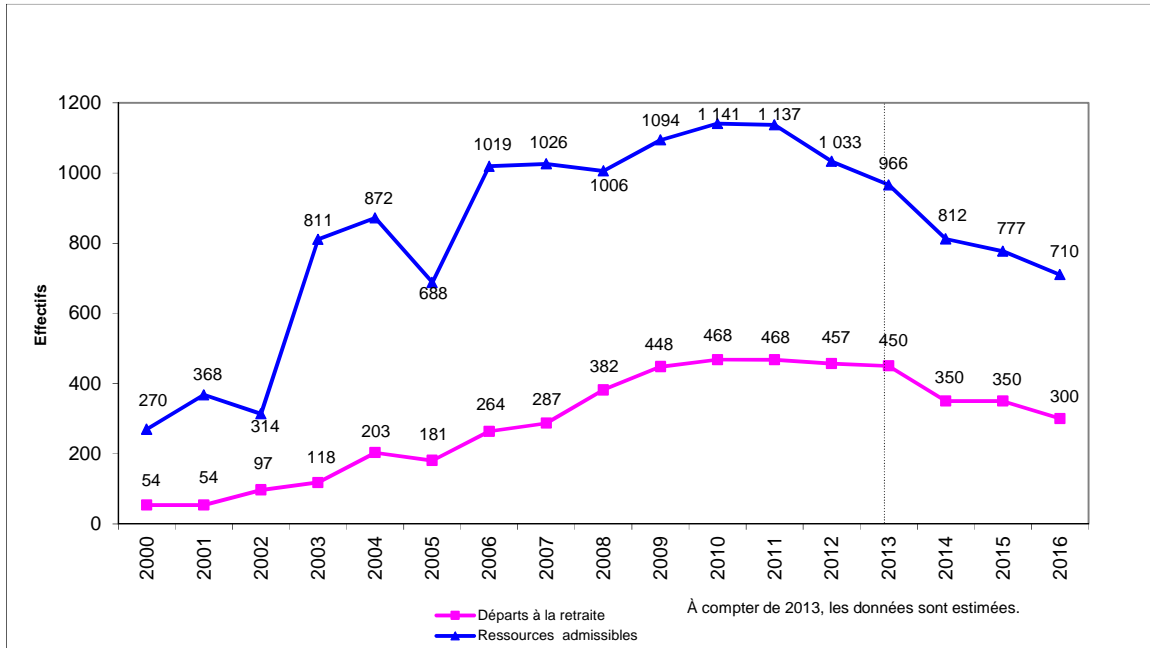
TABLEAU 3
VARIATION DES ETC

VARIATION	Année témoin 2014 vs D-2013-037		Année témoin 2014 vs Année de base 2013	
	ETC	M\$	ETC	M\$
Éléments spécifiques	+ 15	+ 1,0	+ 13	+ 1,0
Automatisation du réseau	- 11	- 0,9	- 2	- 0,3
Lecture à distance - Phases 1 et 2	+ 49	+ 3,3	+ 38	+ 2,7
Optimisation des systèmes Clientèle (Migration majeure SIC)	- 23	- 1,4	- 23	- 1,4
Activités de base avec facteurs d'indexation particuliers	- 22	- 2,5	- 1	-
Stratégie pour la clientèle à faible revenu	-	-	-	-
Plan global en efficacité énergétique (PGEÉ)	- 22	- 2,5	-	-
Inspection et retraitement des poteaux de bois	-	-	- 1	-
Variation des effectifs découlant des « Éléments spécifiques » et des « Activités de base avec facteurs d'indexation particuliers »	- 7	- 1,5	+ 12	+ 1,0
Amélioration de la performance opérationnelle nette de la croissance	- 739	- 55,8	- 205	- 13,3
TOTAL	- 746	- 57,3	- 193	- 12,3

3. DÉPARTS À LA RETRAITE

- 2 La figure suivante présente l'évolution réelle et prévue des ressources admissibles et
3 des départs à la retraite des employés du Distributeur sur la période de 2000 à 2016.

FIGURE 1
ÉVOLUTION DES RESSOURCES ADMISSIBLES ET DES DÉPARTS À LA RETRAITE (2000 – 2016)



4. RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE

1 L'annexe B présente les deux régimes de rémunération incitative en vigueur dans
2 l'entreprise.

3 Le Distributeur utilise certains paramètres et hypothèses afin d'établir les montants à
4 verser en vertu de la rémunération incitative. Les sections suivantes en résument les
5 grandes lignes.

4.1. Degré d'atteinte

6 Pour l'année de base et l'année témoin, le Distributeur présume que l'entreprise
7 atteindra le bénéfice net visé, déclenchant ainsi le paiement des montants à verser en
8 vertu de ces régimes.

9 Le tableau 4 présente les degrés d'atteinte, réels pour 2012 et estimés pour 2013 et
10 2014, ayant servi à établir les projections des montants à verser en vertu des régimes

- 1 de rémunération incitative. Par ailleurs, l'annexe C présente les objectifs corporatifs et
- 2 les résultats du Distributeur pour l'année 2012 ainsi que les objectifs pour l'année 2013.

**TABLEAU 4
DEGRÉ D'ATTEINTE DES OBJECTIFS**

	Déclencheur financier	Résultats du PDG	Résultats de HQD	Objectifs individuels contributifs à l'atteinte des résultats de HQD
Année historique 2012				
Régime d'intéressement corporatif	100 %	96%	83%	s.o.
Rémunération incitative selon la performance	100 %	s.o.	83%	de 56* à 80 %
Année de base 2013				
Régime d'intéressement corporatif	100 %	67 %	67 %	s.o.
Rémunération incitative selon la performance	100 %	s.o.	67 %	environ 80 %
Année témoin 2014				
Régime d'intéressement corporatif	100 %	67 %	67 %	s.o.
Rémunération incitative selon la performance	100 %	s.o.	67 %	environ 80 %

s.o. : Sans objet

* : Soit 56 % pour les cadres pour tenir compte de la Loi sur le budget du 30 mars 2010, laquelle a été amendée par la Loi sur le budget du 20 novembre 2012, et 80 % pour les autres groupes d'emplois.

4.2. Pourcentage maximal du salaire de base pouvant être versé à titre de rémunération incitative

- 3 Le tableau 5 reprend, par groupes d'emplois, le pourcentage maximal du salaire de
- 4 base pouvant être versé à titre de rémunération incitative.

TABLEAU 5
POURCENTAGE MAXIMAL DU SALAIRE DE BASE
POUR LE CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION INCITATIVE

		Déclencheur financier	Résultats du PDG	Résultats de HQD	Objectifs individuels contributifs à l'atteinte des résultats de HQD	TOTAL
Régime d'intéressement	Bureau, Métiers, Techniciens, Employés de réseau et Ingénieurs	1,5 %	3 %	s.o.	s.o.	4,5 %
	Spécialistes	1,5 %	s.o.	3 %	s.o.	4,5 %
Rémunération incitative	Bureau non régi	1,5 %	s.o.	3 %	s.o.	4,5 %
	Professionnels et Secrétaires de direction	s.o.	s.o.	3 % ou 6 %	5 %, 7 % ou 9 %	De 8 % à 15 %*
	Cadres	s.o.	s.o.	3 %, 6 % ou 10 %	5 %, 7 %, 9 % ou 10 %	De 8 % à 20 %*

s.o. : Sans objet

* : Pour l'année 2012, le pourcentage maximal compte tenu de l'application de la Loi sur le budget du 30 mars 2010 (laquelle a été amendée par la Loi sur le budget du 20 novembre 2012) est de 10,5 % pour les professionnels et les cadres de classe 7 et plus et de 14 % pour les cadres de direction.

5. CONVENTIONS COLLECTIVES

- 1 Six des huit conventions collectives conclues entre Hydro-Québec et les différents
- 2 syndicats viennent à échéance le 31 décembre 2013. Les deux autres se terminent le
- 3 31 décembre 2014. À ce titre, ne pouvant présumer des résultats des négociations, le
- 4 Distributeur n'a considéré aucun ajustement économique des salaires pour 2014.

ANNEXE A
COÛTS UNITAIRES DE MAIN-D'OEUVRE

Le tableau suivant montre l'évolution de 2012 à 2014 du salaire de base moyen d'Hydro-Québec ainsi que des avantages sociaux par groupes d'emplois.

En \$	Année historique 2012				Année de base 2013				Année témoin 2014			
	Salaire de base moyen	Avantages sociaux - Autres	Avantages sociaux - coût de retraite	Total	Salaire de base moyen	Avantages sociaux - Autres	Avantages sociaux - coût de retraite	Total	Salaire de base moyen	Avantages sociaux - Autres	Avantages sociaux - coût de retraite	Total
Bureau	51 216	8 451	4 968	64 634	52 958	9 003	15 887	77 848	53 384	9 396	13 293	76 072
Permanent	53 343	8 802	5 174	67 319	54 938	9 339	16 481	80 759	55 454	9 760	13 808	79 022
Temporaire	42 954	7 087	4 167	54 208	44 238	7 520	13 271	65 030	44 654	7 859	11 119	63 632
Cadres	106 263	17 533	10 308	134 104	108 735	18 485	32 621	159 841	110 006	19 361	27 392	156 759
Permanent	106 493	17 571	10 330	134 394	108 857	18 506	32 657	160 020	110 131	19 383	27 423	156 937
Temporaire	76 933	12 694	7 462	97 089	78 641	13 369	23 592	115 602	79 561	14 003	19 811	113 374
Ingénieurs	94 396	15 575	9 156	119 128	97 368	16 553	29 211	143 132	98 654	17 363	24 565	140 582
Permanent	94 507	15 594	9 167	119 268	97 494	16 574	29 248	143 316	98 781	17 385	24 596	140 762
Temporaire	78 344	12 927	7 599	98 870	80 819	13 739	24 246	118 805	81 886	14 412	20 390	116 688
Métiers	64 932	10 714	6 298	81 944	66 913	11 375	20 074	98 362	67 437	11 869	16 792	96 098
Permanent	67 368	11 116	6 535	85 018	69 551	11 824	20 865	102 240	70 399	12 390	17 529	100 319
Temporaire	51 914	8 566	5 036	65 516	53 596	9 111	16 079	78 786	54 250	9 548	13 508	77 306
Professionnels	92 711	15 297	8 993	117 002	95 365	16 212	28 609	140 186	96 766	17 031	24 095	137 892
Permanent	93 515	15 430	9 071	118 016	95 563	16 246	28 669	140 477	96 968	17 066	24 145	138 179
Temporaire	72 146	11 904	6 998	91 048	73 726	12 533	22 118	108 377	74 810	13 167	18 628	106 604
Spécialistes	87 666	14 465	8 504	110 634	90 474	15 381	27 142	132 996	91 305	16 070	22 735	130 110
Permanent	88 226	14 557	8 558	111 341	90 978	15 466	27 294	133 738	91 815	16 160	22 862	130 837
Temporaire	70 253	11 592	6 815	88 659	72 445	12 316	21 733	106 494	73 111	12 868	18 205	104 183
Techniciens	72 803	12 013	7 062	91 878	76 202	12 954	22 861	112 018	77 092	13 568	19 196	109 857
Permanent	78 687	12 983	7 633	99 303	81 220	13 807	24 366	119 394	82 179	14 463	20 463	117 105
Temporaire	57 871	9 549	5 614	73 034	59 735	10 155	17 920	87 810	60 440	10 637	15 050	86 127

ANNEXE B
DESCRIPTION DE LA RÉMUNÉRATION INCITATIVE

1 Deux modes de rémunération incitative sont en vigueur :

Régime de rémunération incitative selon la performance

2 Ce régime, qui comporte deux volets, vise le personnel de l'entreprise non régi par des
3 conventions collectives de travail.

4 Le premier volet, soit le paiement d'un montant versé en vertu du volet corporatif, est
5 conditionnel à l'atteinte d'un déclencheur financier équivalent à 100 % du bénéfice net
6 visé. Ce déclencheur est approuvé par le Conseil d'administration d'Hydro-Québec. Si le
7 bénéfice net visé pour une année donnée n'est pas réalisé, aucun montant n'est versé.
8 Si le déclencheur financier est atteint, il y a versement d'un montant en fonction du
9 degré d'atteinte des résultats de la division.

10 Selon le deuxième volet, les objectifs individuels sont réputés contribuer à l'atteinte des
11 objectifs de la division. Le montant versé dépend du degré d'atteinte des objectifs
12 individuels.


Régime d'intéressement corporatif

13 Ce régime vise le personnel de l'entreprise régi par des conventions collectives de
14 travail. Il s'appuie sur le même déclencheur financier que le régime de rémunération
15 incitative selon la performance. Si le déclencheur financier est atteint, ce régime prévoit
16 un premier versement automatique d'un montant de 1,5 % du salaire de base. De plus,
17 le versement d'un montant pouvant atteindre jusqu'à 3 % du salaire de base dépend du
18 degré d'atteinte des résultats du président-directeur général (« PDG ») d'Hydro-Québec,
19 résultats déterminés à partir de la moyenne pondérée des résultats des divisions et des
20 unités corporatives. Depuis 2007, suite au renouvellement de la convention collective
21 des spécialistes, le montant qui est versé à ces employés en vertu de ce volet dépend
22 des résultats d'affaires de la division de l'employé.

23 Les divisions Hydro-Québec Distribution, Hydro-Québec TransÉnergie, Hydro-Québec
24 Production et Hydro-Québec Équipement et services partagés contribuent pour 20 %
25 chacune aux résultats du PDG. Les groupes Technologie, Affaires corporatives et
26 secrétariat général ainsi que les vice-présidences Financement, trésorerie et caisse de

- 1 retraite, Comptabilité et contrôle et Ressources humaines contribuent ensemble pour
- 2 20 % aux résultats du PDG. Les objectifs à atteindre sont les mêmes que ceux utilisés
- 3 pour le régime de rémunération incitative selon la performance.

ANNEXE C
OBJECTIFS CORPORATIFS D'HYDRO-QUÉBEC DISTRIBUTION

 OBJECTIFS CORPORATIFS 2012 Pour fins de régime d'intéressement et de rémunération incitative					Évaluation des résultats au 31 décembre 2012												
Division Hydro-Québec - Distribution					Résultat des activités poursuivies ajusté de la perte d'exploitation de Gently-2 de 59 M\$ égal à 2 677 M\$												
DÉCLENCHEUR : Le bénéfice provenant des activités poursuivies d'Hydro-Québec devra au moins être égal à 2 450 M\$ moins l'impact associé aux événements exceptionnels entourant Rio Tinto Alcan. Ce déclencheur financier s'applique à l'ensemble des objectifs corporatifs. Note: Le Conseil d'administration peut réviser le déclencheur financier en fonction d'une faible hydraulicité ou d'événements exceptionnels ou hors du contrôle de la Direction survenus en cours d'année et qui ont eu un ou des impacts majeurs sur le bénéfice.					<table border="1"> <thead> <tr> <th>Résultat réel</th> <th>Pondération accordée</th> <th>Résultat de la division (%)</th> </tr> </thead> </table>			Résultat réel	Pondération accordée	Résultat de la division (%)							
Résultat réel	Pondération accordée	Résultat de la division (%)															
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pondération maximale</th> <th>Seuil * (Pondération maximale X 0%)</th> <th>Cible * (Pondération maximale X 66,6%)</th> <th>Idéal * (Pondération maximale X 100%)</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> </table>						Pondération maximale	Seuil * (Pondération maximale X 0%)	Cible * (Pondération maximale X 66,6%)	Idéal * (Pondération maximale X 100%)			<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> </table>					
	Pondération maximale	Seuil * (Pondération maximale X 0%)	Cible * (Pondération maximale X 66,6%)	Idéal * (Pondération maximale X 100%)													
CATÉGORIE A : CLIENTS 30%					<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> </table>												
Satisfaction de la clientèle					<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> </table>												
ISC - Global excluant les clients grandes entreprises					<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> </table>												
Satisfaction à l'égard des contacts - clientèle résidentielle					<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> </table>												
IS - Processus alimenter					<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> </table>												
Indice de continuité de service normalisé (minutes / client)					<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> </table>												
Total de la catégorie A					<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> </table>												
CATÉGORIE B : EMPLOYÉS 20%					<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> </table>												
Taux de fréquence des accidents avec perte de temps et assistance médicale (par 200 000 heures travaillées)					<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> </table>												
Indice d'engagement du personnel					<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> </table>												
Total de la catégorie B					<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> </table>												
CATÉGORIE C : ACTIONNAIRE 50%					<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> </table>												
Contrôle des charges d'exploitation					<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> </table>												
Projets					<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> </table>												
Total de la catégorie C					<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> </table>												
PONDÉRATION TOTALE					<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> </table>												

⁽¹⁾ Cause tarifaire ajustée des éléments de conciliation réglementaire versus statutaire

⁽²⁾ Charges d'exploitation non consolidées, excluant :

> Charge de retraite nette
> APRA

> Normes comptables (Suivis environnementaux et coûts de décontamination)


> Impact sur les charges d'exploitation des variations de demandes des clients internes ou externes (à la hausse ou à la baisse), lorsque l'unité agit à titre de fournisseur de service

> Variation des pannes majeures pour tous les écarts au-delà de 8 M\$ (provision déjà incluse au budget)

Les charges d'exploitation seront ajustées de toute autre contrepartie se retrouvant aux revenus (telle que les intérêts et les ententes de contribution).

* Résultat intermédiaire entre le seuil et la cible : Pondération maximale X $\frac{[(\text{Résultat} - \text{Seuil}) / (\text{Cible} - \text{Seuil})] \times 66,6\%}{1}$

Résultat intermédiaire entre la cible et l'idéal : Pondération maximale X $\frac{66,6 + \{[(\text{Résultat} - \text{Cible}) / (\text{Idéal} - \text{Cible})] \times 33,4\}}{1}$

		OBJECTIFS CORPORATIFS 2013			
		Pour fins de régime d'intéressement et de rémunération incitative			
Division Hydro-Québec - Distribution					
DÉCLENCHEUR	Le bénéfice provenant des activités poursuivies d'Hydro-Québec devra au moins être égal à 2 500 M\$ (bénéfice prévu au Plan d'affaires). Ce déclencheur financier s'applique à l'ensemble des objectifs corporatifs à l'exception de ceux de Vérification interne. Note : Le Conseil d'administration peut réviser le déclencheur financier en fonction d'une faible hydraulicité ou d'événements exceptionnels ou hors du contrôle de la Direction survenus en cours d'année et qui ont eu un ou des impacts majeurs sur le bénéfice.				
	Pondération maximale	Seuil * <small>(Pondération maximale X 0%)</small>	Cible * <small>(Pondération maximale X 66,6%)</small>	Idéal * <small>(Pondération maximale X 100%)</small>	
CATÉGORIE A : CLIENTS		30%			
Satisfaction de la clientèle					
- ISC - Global excluant les clients grandes entreprises		3,0	7,3	7,4	7,5
- Satisfaction à l'égard des contacts - clientèle résidentielle		3,0	7,9	8,0	8,1
Indice de continuité de services normalisé (minutes / client)		3,0	140	126	120
Total de la catégorie A		9,0			
CATÉGORIE B : EMPLOYÉS		20%			
Taux de fréquence des accidents avec perte de temps et assistance médicale (par 200 000 heures travaillées)		6,0	4,62	4,09	3,82
Total de la catégorie B		6,0			
CATÉGORIE C : ACTIONNAIRE		50%			
Contrôle des charges d'exploitation ⁽¹⁾		15,0	1 233,5 M\$	1 207,5 M\$	Cible + niveau des charges d'exploitation HQ égal au PA 2013 (incluant une réserve négative de 25 M\$)
Total de la catégorie C		15,0			
PONDÉRATION TOTALE		30,0			
<p>(1) Charges d'exploitation non consolidées, excluant:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Charge de retraite nette > APRA > Normes comptables (Suivis environnementaux, coûts de décontamination et charge de désactualisation) > Impact sur les charges d'exploitation des variations de demandes des clients internes ou externes (à la hausse ou à la baisse), lorsque l'unité agit à titre de fournisseur de service > Variation de la contribution au Bureau de l'efficacité et de l'innovation énergétiques > Variation des pannes majeures pour tous les écarts au-delà de 8 M\$ (provision déjà incluse au budget) <p>* Résultat intermédiaire entre le seuil et la cible : $Pondération\ maximale \times \left(\frac{Résultat - Seuil}{Cible - Seuil} \right) \times 66,6\%$ Résultat intermédiaire entre la cible et l'idéal : $Pondération\ maximale \times \left(66,6 + \left(\frac{Résultat - Cible}{Idéal - Cible} \right) \times 33,4 \right)\%$</p>					