



PAR COURRIEL



Montréal, le 12 juillet 2018

Martine Comtois
Secrétaire générale

Objet : Votre demande d'accès à l'information
N/D 032 142 000 / 2018-2019-035D



Nous donnons suite à votre demande d'accès à l'information datée du 10 juin et reçue à nos bureaux le 11 juin dernier par courrier et telle que formulée, vous désirez obtenir :

« Copie des documents suivants :

- *Encadrement normatif sur la rémunération incitative qui présente les paramètres et la méthode de calcul des bonis annuels des employés, des cadres et de la haute direction*
- *Formule détaillée permettant de calculer la rémunération incitative, bonus ou autre forme de rémunération variable incluant indicateurs clés de performance, indicateurs cibles ou autres métriques utilisés pour les fins du calcul ».*

En réponse à votre demande, vous trouverez ci-joint un document faisant état des programmes et des paramètres de calcul de bonis annuels, et ce, par catégorie d'emploi.

La Responsable à l'information,



Martine Comtois

P.J.

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC



PROGRAMMES DE BONIFICATION
2018-2019

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

PROGRAMME DE BONIFICATION DES CADRES EXÉCUTIFS, CADRES, PROFESSIONNELS ET PERSONNEL NON SYNDIQUÉ

1. Salaire de référence aux fins de calcul

Le salaire de base de l'employé au dernier jour de l'exercice financier est le salaire de référence aux fins de calcul.

2. Déclencheur

Le versement de la bonification repose d'abord sur la performance globale de l'entreprise, laquelle se mesure par l'atteinte de l'objectif de résultat net

3. Indice de performance

Le programme est basé sur trois indices :

- Performance corporative
- Performance budgétaire
- Performance individuelle

Performance corporative

L'indice de performance corporative est mesuré par l'atteinte du résultat net

Performance budgétaire

Cet indice permet de bonifier l'élément de contrôle des dépenses et contribue de façon non négligeable à l'atteinte de l'objectif corporatif.

Performance individuelle

L'indice de performance individuelle permet d'évaluer la performance individuelle basée sur des objectifs déterminés en début d'exercice financier.

4. Répartition

Le boni cible est réparti sur les trois indices de performance décrits ci-dessus, selon la répartition suivante :

Indice de performance	% de la cible
Performance corporative	40 %
Performance budgétaire	30 %
Performance individuelle	30 %

5. Effet multiplicateur

Le montant de bonification à verser dépend du niveau d'atteinte :

Composantes	Effet multiplicateur
Objectif corporatif	0% à 150%
Objectif budgétaire	0% à 150%
Objectif individuel	0% à 150%

En dépit des multiplicateurs qui varient en fonction de chaque indice de performance, le **multiplicateur du boni cible est plafonné à 130%**.

Pour les vice-présidents, le multiplicateur maximal du boni cible est plafonné à 120%

PROGRAMME DE BONIFICATION DES CADRES DU SECTEUR DES VENTES

1. Salaire de référence aux fins de calcul

Le salaire de base de l'employé au dernier jour de l'exercice financier est le salaire de référence aux fins de calcul.

2. Déclencheur

Le versement de la bonification repose d'abord sur la performance globale de l'entreprise, laquelle se mesure par l'atteinte de l'objectif de bénéfice net.

3. Indice de performance

Le programme est basé sur trois indices :

- Performance liée aux objectifs ventes
- Performance individuelle
- Performance budgétaire

Performance liée aux objectifs ventes

L'indice de performance est mesuré selon les objectifs établis pour une succursale, un secteur ou une région et qui sont déterminés en début d'exercice financier.

Performance budgétaire

Cet indice permet de bonifier l'élément de contrôle des dépenses et contribue de façon non négligeable à l'atteinte de l'objectif corporatif.

Performance individuelle

L'indice de performance individuelle permet d'évaluer la performance individuelle basée sur des objectifs déterminés en début d'exercice financier.

4. Répartition

Le boni cible est réparti sur les trois indices de performance décrits ci-dessus, selon la répartition suivante :

Indice de performance	% de la cible
Performance liée aux objectifs ventes	40 %
Performance budgétaire	40 %
Performance individuelle	20 %

5. Effet multiplicateur

Le montant de bonification à verser dépend du niveau d'atteinte :

Composantes	Effet multiplicateur
Objectif lié aux ventes	0% à 150%
Objectif budgétaire	0% à 150%
Objectif individuel	0% à 150%

En dépit des multiplicateurs qui varient en fonction de chaque indice de performance, le **multiplicateur du boni cible est plafonné à 130%**.

PROGRAMME DE BONIFICATION DU PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL (SPTP)

1. Salaire de référence aux fins de calcul

Le salaire de base de l'employé au dernier jour de l'exercice financier est le salaire de référence aux fins de calcul.

2. Déclencheur

Le versement de la bonification repose d'abord sur la performance globale de l'entreprise, laquelle se mesure par l'atteinte de l'objectif de résultat net

3. Indice de performance

Le programme est basé sur deux indices :

- Performance corporative
- Performance budgétaire

Performance corporative

L'indice de performance corporative est mesuré par l'atteinte du résultat net

Performance budgétaire

Cet indice permet de bonifier l'élément de contrôle des dépenses et contribue de façon non négligeable à l'atteinte de l'objectif corporatif.

4. Répartition

Le boni cible est réparti sur les trois indices de performance décrits ci-dessus, selon la répartition suivante :

Indice de performance	Boni cible
Performance corporative	1,5%
Performance budgétaire	2,0%

5. Effet multiplicateur

Le montant de bonification à verser dépend du niveau d'atteinte :

Composantes	Boni versé
Objectif corporatif	0% à 1,5%
Objectif budgétaire	0% à 3,0%

PROGRAMME DE BONIFICATION DU PERSONNEL RÉGULIER COUVERT PAR L'UNITÉ D'ACCREDITATION SYNDICALE SCFP LOCALE 3535 (STTSAQ)

1. Salaire de référence aux fins de calcul

Le salaire de référence de l'employé est calculé à partir du taux horaire de l'employé au dernier jour de l'année financière multiplié par le nombre d'heures contributives réalisées en cours d'année.

2. Déclencheur

Le versement de la bonification repose d'abord sur la performance globale de l'entreprise, laquelle se mesure par l'atteinte de l'objectif de résultat net

3. Indice de performance

Le programme est basé sur deux indices :

- Performance corporative
- Performance liée au coût/caisse

Performance corporative

L'indice de performance corporative est mesuré par l'atteinte du résultat net

Performance liée au coût/caisse

Cet indice permet de bonifier la performance et la productivité du coût à la caisse.

4. Répartition

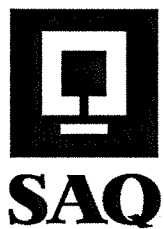
Le boni cible est réparti sur les trois indices de performance décrits ci-dessus, selon la répartition suivante :

Indice de performance	Boni cible
Performance corporative	1,5%
Performance liée au coût/caisse	2,0%

5. Effet multiplicateur

Le montant de bonification à verser dépend du niveau d'atteinte :

Composantes	Boni versé
Objectif corporatif	0% à 1,5%
Objectif liée au coût/caisse	0% à 3,0%



PROGRAMMES DE BONIFICATION
2018-2019

SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC

PROGRAMME DE BONIFICATION DES CADRES DU SECTEUR DES VENTES

1. Salaire de référence aux fins de calcul

Le salaire de base de l'employé au dernier jour de l'exercice financier est le salaire de référence aux fins de calcul.

2. Déclencheur

Le versement de la bonification repose d'abord sur la performance globale de l'entreprise, laquelle se mesure par l'atteinte de l'objectif de bénéfice net.

3. Indice de performance

Le programme est basé sur trois indices :

- Performance liée aux objectifs ventes
- Performance individuelle
- Performance budgétaire

Performance liée aux objectifs ventes

L'indice de performance est mesuré selon les objectifs établis pour une succursale, un secteur ou une région et qui sont déterminés en début d'exercice financier.

Performance budgétaire

Cet indice permet de bonifier l'élément de contrôle des dépenses et contribue de façon non négligeable à l'atteinte de l'objectif corporatif.

Performance individuelle

L'indice de performance individuelle permet d'évaluer la performance individuelle basée sur des objectifs déterminés en début d'exercice financier.

4. Répartition

Le boni cible est réparti sur les trois indices de performance décrits ci-dessus, selon la répartition suivante :

Indice de performance	% de la cible
Performance liée aux objectifs ventes	40 %
Performance budgétaire	40 %
Performance individuelle	20 %

5. Effet multiplicateur

Le montant de bonification à verser dépend du niveau d'atteinte :

Composantes	Effet multiplicateur
Objectif lié aux ventes	0% à 150%
Objectif budgétaire	0% à 150%
Objectif individuel	0% à 150%

En dépit des multiplicateurs qui varient en fonction de chaque indice de performance, le **multiplicateur du boni cible est plafonné à 130%**.

PROGRAMME DE BONIFICATION DU PERSONNEL RÉGULIER COUVERT PAR L'UNITÉ D'ACCREDITATION SYNDICALE SCFP LOCALE 3535 (STTSAQ)

1. Salaire de référence aux fins de calcul

Le salaire de référence de l'employé est calculé à partir du taux horaire de l'employé au dernier jour de l'année financière multiplié par le nombre d'heures contributives réalisées en cours d'année.

2. Déclencheur

Le versement de la bonification repose d'abord sur la performance globale de l'entreprise, laquelle se mesure par l'atteinte de l'objectif de résultat net

3. Indice de performance

Le programme est basé sur deux indices :

- Performance corporative
- Performance liée au coût/caisse

Performance corporative

L'indice de performance corporative est mesuré par l'atteinte du résultat net

Performance liée au coût/caisse

Cet indice permet de bonifier la performance et la productivité du coût à la caisse.

4. Répartition

Le boni cible est réparti sur les trois indices de performance décrits ci-dessus, selon la répartition suivante :

Indice de performance	Boni cible
Performance corporative	1,5%
Performance liée au coût/caisse	2,0%

5. Effet multiplicateur

Le montant de bonification à verser dépend du niveau d'atteinte :

Composantes	Boni versé
Objectif corporatif	0% à 1,5%
Objectif liée au coût/caisse	0% à 3,0%