

**LA
PRESSE**

ENTREPRISES

Deux minières rabrouées pour leur gouvernance



PHOTO FOURNIE PAR AGNICO EAGLE

La mine d'or à ciel ouvert Canadian Malartic, en Abitibi-Témiscamingue, propriété d'Agnico Eagle

Les derniers mois ont été le théâtre de mea culpa de gouvernance chez Champion Iron, propriétaire du complexe minier du lac Bloom, près de Fermont, ainsi que chez Agnico Eagle, exploitant de la mine d'or Canadian Malartic (Abitibi-Témiscamingue).

Publié à 5h00



JULIEN ARSENAULT
La Presse



Ces deux minières se sont retrouvées dans un palmarès peu reluisant l'an dernier. Comment ? En étant rabrouées par leurs actionnaires à l'occasion de leurs assemblées annuelles respectives. Après avoir vu leurs approches de rémunération rejetées par une forte majorité de votants, les deux sociétés ont dû retourner à la table à dessin pour corriger le tir.

QU'EST-CE QUE LE VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION ?

C'est un mécanisme qui permet aux actionnaires d'une entreprise de se prononcer sur la politique de rémunération de la haute direction. On dit que le processus est consultatif, car il est non contraignant, contrairement à ce qu'on observe ailleurs, notamment en France. Ici, une entreprise n'est pas obligée de se plier au résultat. Toutefois, un rejet de la politique de rémunération envoie un signal fort. Cela signifie que les actionnaires s'attendent à ce qu'un dialogue soit ouvert avec l'entreprise dans le but d'apporter des changements sur la question de la rémunération.

Source : Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques

« Si vous êtes un investisseur, que vous avez perdu de l'argent alors que les dirigeants de la société en ont gagné, le vote sur leur rémunération est le moment propice pour tenter de leur donner une leçon. »

— Richard Leblanc, spécialiste de gouvernance, de droit et d'éthique de l'Université York, à Toronto

« La morale de l'histoire, c'est qu'il faut être plus actif comme investisseurs », souligne M. Leblanc.

Même si ces votes sur les pratiques de rémunération sont consultatifs, donc non contraignants, susciter l'ire de ses actionnaires entache la réputation d'une compagnie. Dans le cas de Champion, dont l'État québécois est le plus grand actionnaire, le travail ne semble pas tout à fait terminé (voir autre texte).

Histoires de primes

Ce sont des histoires de primes et de paiement spéciaux qui ont déclenché une fronde des actionnaires chez Champion Iron et Agnico Eagle.

Un plongeon de 62 % des profits en 2022 n'avait pas empêché le conseil d'administration de l'exploitant de la mine de fer du lac Bloom d'user de son pouvoir discrétionnaire pour apporter des changements ayant permis de gonfler les primes de ses cadres.



PHOTO TIRÉE DU SITE WEB DE CHAMPION IRON

Michael O'Keefe, président exécutif de Champion Iron

La société mère de Minerai de fer Québec (MFQ) avait aussi prêté 9 millions à son président exécutif Michael O'Keefe en plus d'offrir une prime ponctuelle de 750 000 \$ à son chef de la direction (David Cataford).

Du côté d'Agnico Eagle, ce sont des paiements pour récompenser les patrons après son union avec Kirkland Lake Gold – un mariage de plus de 13 milliards – qui ont provoqué une révolte. Sean Boyd, qui était président du conseil et dirigeant de la minière, avait notamment pu empocher une prime de 10 millions, tandis que son dauphin, Ammar Al-Joundi, avait reçu 2,2 millions. À cela s'ajoutait le paiement d'une indemnité de départ supérieure à 15 millions à un autre cadre de la minière.

Résultat de ces décisions ? Les politiques de Champion et Agnico Eagle ont subi des revers cuisants, avec des rejets respectifs de 54 % et 75 %.

« Dans les deux cas, c'est un signal fort transmis par les actionnaires, qui s'attendent à ce que des correctifs soient apportés », souligne François Dauphin, directeur de l'Institut sur la gouvernance d'organisations publiques et privées (IGOPP).



PHOTO DAVID BOILY, ARCHIVES LA PRESSE

François Dauphin, directeur de l'Institut sur la gouvernance d'organisations publiques et privées

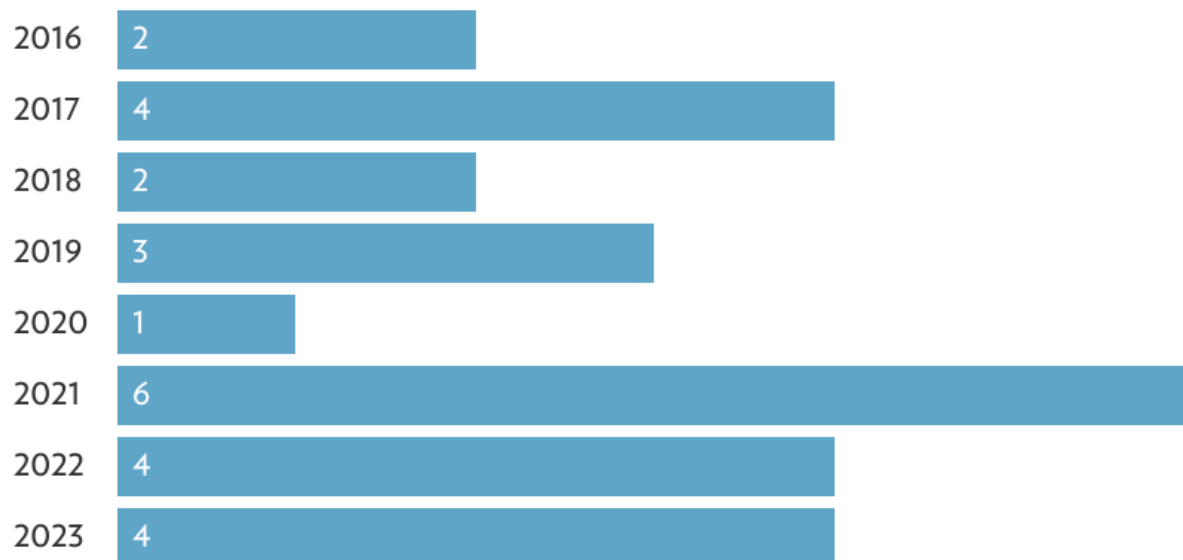
« C'est la démonstration qu'un vote défavorable peut pousser une direction à refaire ses devoirs. »

— François Dauphin, directeur de l'Institut sur la gouvernance d'organisations publiques et privées

Signe qu'il s'agit de cas exceptionnels, les politiques de rémunération récoltent environ 91,5 % d'appuis au Canada, d'après les estimations de Hugessen Consulting, un cabinet-conseil en matière de gouvernance.

Échecs du vote sur la rémunération

Au Canada, dans les entreprises cotées en Bourse



Source : Hugessen Consulting, Institutional Shareholder Services



« Il devrait y avoir plus [de rejets] lors de ces votes, estime M. Leblanc. Ces deux exemples témoignent que c'est important de se faire entendre et de prendre la chose au sérieux. »

Calmer le jeu

Agnico Eagle et Champion ont dû faire leur mea culpa.



PHOTO TIRÉE DU SITE WEB D'AGNICO EAGLE

Sean Boyd, président du conseil d'administration d'Agnico Eagle

Dans le cas de la mine aurifère, elle s'est engagée à mettre fin aux « primes ponctuelles » à ses patrons et a scindé le poste de président du conseil d'administration et de chef de la direction.



PHOTO TIRÉE DU SITE LINKEDIN

Ammar Al-Joundi, président et directeur général d'Agnico Eagle

Visiblement, cela a été suffisant pour tourner la page sur la controverse chez Agnico Eagle, puisque son approche de rémunération a été approuvée à 96 %.

Dans les deux cas, on ne s'est pas contenté d'annoncer des changements. Par exemple, la plus récente circulaire de sollicitation envoyée aux actionnaires de Champion consacre au moins trois pages au travail effectué au cours de la dernière année.

Par exemple, la mine dit avoir contacté plus de « 100 actionnaires », y compris des « gestionnaires d'actifs, des courtiers ainsi que des particuliers » qui détiennent ensemble plus de « 70 % des actions » en circulation de la compagnie.

Résultat : son conseil d'administration cessera d'user de son pouvoir discrétionnaire pour permettre le versement de primes en argent, sauf en cas de « circonstances exceptionnelles ». On promet aussi de mettre la pédale douce sur les primes visant seulement une personne, comme cela avait été le cas avec M. Cataford.

Ces changements n'ont pas empêché la rémunération globale – qui tient compte du salaire de base, des primes et autres éléments comme les options sur des actions – de grimper d'environ 45 % l'an dernier pour s'établir à 14 millions.

L'augmentation s'inscrit néanmoins dans un contexte où l'exploitant du complexe du lac Bloom a été en mesure de redonner du lustre à ses profits nets, qui ont grimpé de 17 %, à 234 millions.

Signe que les actionnaires de Champion ne semblent pas unanimes sur la question de la gouvernance, ils n'ont été que 68 % à être convaincus par les changements apportés sur la question des salaires à l'occasion du rendez-vous annuel du 28 août dernier.

« Cela se rapproche des taux obtenus au courant des années antérieures à l'année dernière, ce qui témoigne du fait qu'une certaine insatisfaction demeure », affirme M. Dauphin, pour qui le taux d'appui de 68 % est jugé « très faible ».

À son avis, cela signifie que la compagnie devra « maintenir ouverte la discussion avec les actionnaires ».

EN SAVOIR PLUS

• **1,5 milliard**

Revenus de Champion l'an dernier, en hausse de 9,3 %

CHAMPION IRON

243 millions

Profits nets de l'entreprise l'an dernier ; il s'agit d'une augmentation de 16,7 %.

CHAMPION IRON