

## [Texte]

encourage them to go off on their own and start off with small companies that can be built up and require doers to start them?

**Mr. Dobson:** May I ask Mr. Griffiths to comment on that?

**The Chairman:** Mr. Griffiths.

**Mr. Anthony F. Griffiths (Canadian Growth Study Association):** I wonder whether you can separate the small company from the large company when you start talking about stock options. I think the validity of the stock option has to be the same whether it is in a small company or a large company, and hopefully the stock option will reward the doers in either situation. I think the point in the whole stock option picture comes back to the point that was discussed at some length today about the relative competitive situation between Canada and other countries. Really the stock option, in my mind, whether it is in a small company or large company is part and parcel of the total compensation package relative to that being offered in other countries of the world, and particularly the United States. If you take a given individual who is going to come up here as an entrepreneur or who is going to take over a company that is moribund, or who is going to do something in the competitive business environment, if you are going to reward him, you have to take in his salary and the after-tax benefits he gets there together with what he can earn through stock options and salary benefits, say, in the United States. So I talking about a competitive package.

**Mr. Danson:** Yes, I notice you have emphasized this competitive package in your previous brief. In your experience, do you find that these options in the past have attracted management level people of the type of management skills we want in this country from the United States? Has this been sufficient inducement?

## • 2025

**Mr. Griffiths:** May I say that in my own industry it is very difficult to attract talent from Canada because there is very little talent in our industry here. So you have to attract it from the United States where the technological pool is. If you are going to hire a man from the United States you have to pay him approximately 20 per cent more in salary even to get him here, and probably you have to pay him another 5 per cent or 10 per cent to lure him on top of the 20 per cent that keeps him even. So above that you are competing against the U.S. stock option plans and I think very definitely if one could offer

## [Interprétation]

pres ailes» et à créer de petites sociétés qui peuvent s'aggrandir et ne demandent qu'à être mises sur pied.

**M. Dobson:** J'aimerais demander à Griffiths de commenter là-dessus.

**Le président:** Monsieur Griffiths.

**M. Anthony F. Griffiths (Canadian Growth Study Association):** Je me demande si l'on peut distinguer entre les petites compagnies et les grandes compagnies lorsque l'on parle de titres optionnels. A mon avis, leur validité doit être la même qu'il s'agisse d'une petite ou d'une grande société. Et nous espérons que ces options compenseront les inconvénients des deux situations. En ce qui concerne la situation en matière de titres optionnels, nous en revenons à ce qui a été discuté assez longuement aujourd'hui, à la position concurrentielle entre le Canada et les autres pays. En réalité, les titres optionnels, dans les petites ou les grandes entreprises, font partie intégrante de toutes les dispositions de compensation, par rapport à ce qui est offert dans les autres pays du monde, en particulier aux États-Unis. Si l'on prend un individu en particulier qui se présentera ici comme entrepreneur, ou qui prendra la succession d'une société moribonde, qui agira dans une société concurrentielle, si on veut le récompenser, il faut tenir compte de son salaire, des avantages après taxation qu'il reçoit, tout ceci par rapport à ce qu'il pourra obtenir aux États-Unis. En fait, je parle d'un système concurrentiel.

**M. Danson:** En effet, j'ai remarqué que vous en avez parlé dans un autre mémoire. Considérez-vous que ces options dans le passé ont attiré les administrateurs compétents du genre de ceux que nous voulons avoir dans ce pays des États-Unis? Est-ce que les offres ont été suffisamment attrayantes?

**M. Griffiths:** Dans mon secteur d'activité, il est très difficile d'attirer des Canadiens compétents car il y en a très peu dans notre sphère d'activité ici. Donc l'on doit les faire venir des États-Unis où se trouve situé le siège de la technique. Si l'on veut faire venir un Américain ici, il faut le payer environ 20 p. 100 de plus et 5 ou 10 p. 100 pour l'attirer, en dehors des 20 p. 100. Donc on fait concurrence au système américain des titres optionnels, et je crois sérieusement que si l'on peut offrir un système pareil, qui pourrait concurrencer celui des États-Unis, l'on aurait de meilleures chances d'attirer ces gens.