

Fiche d'information : Rémunération

Survol supplémentaire – juin 2018

Aperçu de la gouvernance

Vestcor Inc. (Vestcor) est une société privée à but non lucratif indépendante qui fournit des services de gestion de placements fiduciaires, particuliers à chaque client, pour diverses caisses de pension et caisses de placements du secteur public et services administratifs pour diverses caisses de pension et régimes de prestations. Le 1^{er} octobre 2016, Vestcor est devenue la propriété conjointe du Régime de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick et du Régime de pension des enseignants du Nouveau-Brunswick. Elle est administrée par un conseil d'administration indépendant autorisé par une loi à gérer les affaires de Vestcor dans une optique commerciale. Toutes les décisions et mesures d'action prises se fondent sur des pratiques commerciales saines.

En ce qui a trait à la rémunération, le conseil d'administration est épaulé par un Comité des ressources humaines et de la rémunération. Le conseil d'administration a créé ce Comité pour l'aider à s'acquitter de ses obligations concernant la rémunération des administrateurs, la relève des cadres, les politiques et pratiques en matière des ressources humaines visant l'atteinte des objectifs stratégiques de Vestcor. Le Comité est aussi responsable d'effectuer, de temps à autre, les autres tâches relatives aux ressources humaines prévues dans leur mandat.

Le Comité se compose d'une équipe d'administrateurs ayant de l'expérience dans les questions de rémunération. Ils sont parfois assistés par des experts-conseils en la matière et font appel à des enquêtes tierces sur la rémunération dans l'industrie des placements.

Le conseil d'administration, avec l'aide du Comité, a élaboré les Principes de la rémunération et un programme de rémunération qui appuient le Plan stratégique de Vestcor, la culture organisationnelle désirée et sa position dans le marché concurrentiel et les meilleures pratiques de l'industrie.

Principes de rémunération

Le Programme de rémunération de Vestcor vise à attirer et retenir une équipe néo-brunswickoise de spécialistes du placement et de professionnels de l'administration de haut calibre. L'équipe est axée sur la réalisation des objectifs de nos clients en alignant les intérêts des employés avec ceux de nos clients et des autres parties prenantes. Le Programme de rémunération formule également les compétences et l'expérience nécessaires pour entreprendre, avec succès, la gestion directe de plus de 16,6 milliards de dollars de capital d'investissement sur les marchés financiers mondiaux.

Vestcor fonctionne selon le principe général d'une rémunération composée d'un **élément de base** et de **mesures incitatives liées au rendement**.

Un programme incitatif de rémunération en fonction du rendement est typique dans cette industrie. Le pourcentage de la rémunération en fonction du rendement est proportionnel à l'ancienneté des employés.

Le rendement est généralement mesuré sur de longues périodes de temps. Cette priorité sur le long terme s'harmonise au mandat typique d'un client de Vestcor d'atteindre, en prenant un minimum de risques, un taux précis de rendement à long terme des placements.

Salaire de base

Le salaire de base correspond à la médiane des groupes de comparaison respectifs. Les postes de haute direction et de placement sont comparés à ceux de gestionnaires en placement du secteur public, en tenant compte toutefois de l'actif total en gestion, des stratégies d'investissement et de l'équité interne. Les postes en finance et administration sont comparés à ceux de gestionnaires en placement du secteur public d'organisations de gestion des fonds de pension et d'organisations de taille et de complexité similaires du Canada atlantique.

Programme d'incitation au rendement

Ce programme d'incitatifs monétaires axés sur le rendement comporte deux éléments principaux : un système de prime annuelle qui est fonction du rendement de l'année précédente et de la moyenne de quatre ans; un système de primes à long terme qui récompense le rendement à long terme.

1) Système de prime annuelle

Ce système de prime annuelle comporte deux volets fondés sur des critères quantitatifs et qualitatifs :

- a. Chaque équipe de placement concourt à une prime collective établie d'après leurs réalisations à valeur ajoutée annualisée ciblée. Les critères de rendement combinent les taux de rendement de l'équipe et du fonds global dépassant des indices de référence spécifiques du marché. Les frais de gestion du portefeuille sont déduits du rendement global du fonds pour déterminer le taux de rendement excédentaire net. La majorité (75 %) des rendements excédentaires sont mesurés sur une période continue de quatre ans, le reste (25 %) étant calculé sur le dernier exercice terminé.
- b. Les membres du personnel sont admissibles à une prime individuelle. Elle se fonde sur des mesures qualitatives de rendement individuel axées sur la réalisation des objectifs annuels du plan d'affaires. Ces objectifs sont fixés par le conseil d'administration au début de chaque exercice en fonction du plan stratégique quinquennal de Vestcor.

2) Systèmes de primes à long terme

- a. Les membres du personnel au service de Vestcor depuis quatre ans ou plus sont admissibles à un intéressement supplémentaire fondé sur des critères de long terme ciblés. Ces critères ne comprennent que la valeur nette globale des taux de rendement du fonds qui, après déduction des frais de gestion du portefeuille, dépasse des indices de référence spécifiques du marché. Les rendements excédentaires sont mesurés seulement sur une période continue de quatre ans.

Rendement pour l'année terminée le 31 décembre 2017

Le rendement nominal global pour le total des actifs sous gestion discrétionnaire était de 8,03 % pour l'année terminée le 31 décembre 2017 et le rendement nominal annualisé à plus long terme était de 7,81 %. La période à long terme est généralement basée sur quatre ans, mais avec le changement en 2016 de fin d'année pour Vestcor du 31 mars au 31 décembre, cette période est actuellement de 3,75 ans.

La valeur supplémentaire relative nette du placement, constituée des rendements dépassant les rendements cibles et la totalité des coûts de gestion, s'élevait à 143,1 millions de dollars pour l'année en cours. Au cours des quatre derniers exercices, Vestcor a été en mesure d'ajouter environ 451,3 millions de dollars en valeur relative nette de placement.

Pour l'année terminée le 31 décembre 2017, ayant tenu compte d'un environnement exigeant de rétention des talents concurrentiels, le conseil d'administration a approuvé une augmentation générale des salaires de base de 2,5 %.

La composante de prime basée sur le rendement pour la rémunération totale s'élève à 4 299 800 \$ pour l'année terminée le 31 décembre 2017, comparativement à 3 218 800 \$ pour les neuf mois terminés le 31 décembre 2016.

Système de prime annuelle

- Les primes quantitatives communes ont été de 909 300 \$.
- La prime qualitative individuelle reflète l'atteinte des objectifs pondérés annuels du plan d'affaires. Le conseil d'administration a analysé ces objectifs et décidé qu'ils avaient été atteints à 175 %. L'ensemble des primes individuelles a donc été de 1 037 200 \$.

Systèmes de primes à long terme

Selon la valeur ajoutée nette annualisée à long terme du fonds quantitatif total, l'ensemble des primes s'est élevé à 2 353 300 \$.

Il est important de noter que ce système de primes est compris dans les frais de fonctionnement de la Société qui sont détaillés dans le mode de calcul du rendement relatif contenu dans notre rapport annuel et que Vestcor continue de fournir à nos clients un avantage économique significatif par rapport aux fournisseurs de services du secteur tant public que privé.

Message du président du conseil d'administration, Michael Walton

Président du conseil d'administration de Vestcor Inc., M. Walton est également membre des comités de gouvernance, des ressources humaines et de la rémunération et de vérification.

« Le succès de Vestcor de continuer à dépasser les objectifs de placement à long terme de nos clients peut être largement attribué à notre capacité d'attirer et de retenir des professionnels de l'industrie très compétents et chevronnés. Le conseil de Vestcor et son comité des ressources humaines et de la rémunération continueront à accorder une haute priorité à ce que nos pratiques de rémunération sont fortement alignées avec les intérêts supérieurs de notre clientèle croissante et de nos deux propriétaires de régimes de retraite. »

Liens :

Aperçu de la philosophie de rémunération de Vestcor

<https://vestcor.org/wp-content/uploads/2018/05/VestcorCompensationPhilosophyOverview201705FR.pdf>

Mandat du Comité des ressources humaines et de la rémunération

<https://vestcor.org/wp-content/uploads/2018/05/2018.01.01-Vestcor-Inc-HRCC-ToR-FRENCH.pdf>

Rapport annuel 2017

<https://vestcor.org/fr/notre-organisation/rapport-annuel/>