
Aperçu de la philosophie de rémunération de Vestcor

Le conseil d'administration de Vestcor a élaboré une philosophie de rémunération qui appuie notre stratégie, culture organisationnelle et position dans le marché concurrentiel.

Philosophie de rémunération de Vestcor

- Reconnaissant que les employés jouent un rôle clé dans son rendement général, Vestcor s'engage à leur offrir un milieu de travail positif et des salaires concurrentiels.
- La philosophie de rémunération de Vestcor vise à fournir des services professionnels de gestion de placements et d'administration de prestation afin d'assurer la sécurité financière future de tous ses clients.

Principes de rémunération

Le programme de rémunération est conçu de manière à inciter les employés à faire en sorte que les objectifs de service et les objectifs de placement de nos clients sont respectés. Le programme prône une culture basée sur la rémunération au rendement, qui tient compte des efforts des employés pour atteindre les objectifs cruciaux d'affaires et de rendement et qui récompense les résultats supérieurs. Plus particulièrement :

- Chaque année, le Comité des ressources humaines et de la rémunération de Vestcor révisé, à l'intention du président et chef de la direction, le programme de rémunération ainsi que ses composantes et présente ses recommandations au Conseil aux fins d'approbation.
- Il existe un lien direct entre le niveau de responsabilité de l'employé et la rémunération conditionnelle.
- Globalement, le programme de rémunération de Vestcor vise à attirer, faire participer et retenir des professionnels de haut calibre en prônant une culture d'équipe fondée sur la communication, la transparence et la responsabilisation. La culture d'équipe s'appuie sur le principe de prise de décision décentralisée et fait en sorte que les intérêts des employés cadrent avec les intérêts et objectifs de nos clients.
- La direction de Vestcor révisé annuellement les niveaux de rémunération de tous les employés pour s'assurer qu'ils respectent la philosophie de rémunération.

- Le Conseil d'administration de Vestcor, ou un comité de celui-ci, s'efforceront de mener un examen indépendant de rémunération au besoin ou au moins tous les quatre (4) ans.
- Vestcor adhère au principe général selon lequel les salaires de base doivent correspondre à la médiane du groupe de comparaison respectif, tout en tenant compte de la complexité de la prestation des services, de la taille de l'actif, de la stratégie de placement et de l'équité interne.
- Les employés de Vestcor font l'objet d'un programme d'incitatifs du type rémunération au rendement, qui tient compte de mesures quantitatives et qualitatives. Les programmes d'incitatifs de Vestcor prévoient un salaire dans le quartile supérieur du groupe de comparaison seulement lorsque les intéressés atteignent un rendement et des résultats maximums.
 - La rémunération des membres de la haute direction s'établit en regard des organisations de retraite d'envergure et de complexité opérationnelle similaires.
 - La rémunération des membres de l'équipe de placement s'établit en regard des organisations de retraite d'envergure et de stratégie de placement similaires;
 - La rémunération à court et à long terme est en relation avec les revenus de placement générés par l'employé.
 - La rémunération des membres des équipes des services financiers, de l'administration des prestations de retraite et de la technologie de l'information s'établit en regard des organisations du Canada atlantique et des autres organisations de retraite d'envergure et de complexité similaires.