

Résumé de la philosophie de rémunération des administrateurs

Le conseil d'administration de Vestcor Inc. a élaboré une philosophie de rémunération des administrateurs (la « philosophie ») soutenant la stratégie et la culture de l'organisation, laquelle marque également une volonté d'offrir une rémunération compétitive.

Philosophie de rémunération des administrateurs

La philosophie de rémunération des administrateurs de Vestcor Inc. (« Vestcor » ou « l'organisation ») est conforme à la vision, à la mission et au mandat stratégique de Vestcor.

Des administrateurs hautement qualifiés et engagés sont nécessaires pour surveiller efficacement la gouvernance de Vestcor au nom de ses actionnaires et de ses clients, de même que sa gestion des placements et son administration des pensions et des prestations. L'approche de Vestcor concernant la rémunération des membres de son conseil d'administration est conforme aux pratiques de gouvernance de pointe. Elle vise à attirer et à retenir des personnes de grande qualité, possédant l'éventail de compétences et l'expertise sectorielle nécessaires pour superviser efficacement une organisation de la taille et de la complexité de Vestcor, ce qui demande beaucoup de temps.

Notre philosophie se distingue notamment par un juste équilibre entre les responsabilités et les activités commerciales de Vestcor, en gardant à l'esprit que l'organisation est une entité privée à but non lucratif et à vocation publique.

Principes de rémunération des administrateurs

1. **Philosophie de rémunération de l'organisation** – Notre philosophie de rémunération des administrateurs doit être conforme à la philosophie générale de rémunération de l'organisation, laquelle guide les programmes de rémunération de ses professionnels de gestion des placements et d'administration des avantages sociaux.
2. **Neutralité de la rémunération** – La rémunération des administrateurs doit être fixée à un niveau raisonnable pour attirer des personnes très qualifiées, mais pas au point de constituer un facteur déterminant dans la décision d'un candidat ou d'une candidate de joindre le conseil d'administration de Vestcor. La rémunération des administrateurs doit se situer à la médiane des groupes de comparaison appropriés, en tenant bien compte de la taille et de la complexité de Vestcor.
3. **Indépendance et impartialité** – La rémunération des administrateurs doit être conçue de manière à promouvoir un degré élevé d'objectivité et d'indépendance. Si la rémunération des administrateurs doit être suffisante pour rétribuer convenablement leur expertise et leur expérience, la nature de leurs responsabilités et le temps consacré à Vestcor, elle ne doit pas être trop élevée ni structurée de manière à menacer leur indépendance, leur capacité à exprimer une opinion divergente ou leur disposition à démissionner pour une question de principe.

La rémunération doit favoriser la défense des intérêts à long terme de Vestcor Inc., de ses actionnaires et des autres intervenants de l'organisation et ne doit pas encourager les comportements préjudiciables à ces intérêts. La possibilité de rémunération totale d'un administrateur de Vestcor doit refléter la vocation publique de l'organisation, ses responsabilités réglementées et ses obligations de surveillance ainsi que son statut d'entité privée à but non lucratif.

4. **Rémunération juste de l'expertise et du temps** – La rémunération des administrateurs doit être à la hauteur de l'expertise et de l'expérience nécessaires pour superviser une organisation telle que Vestcor ainsi que du temps qu'ils doivent consacrer à leur fonction. La structure du plan de rémunération des administrateurs doit correspondre à la taille et à la complexité de l'organisation.

La rémunération des administrateurs doit comprendre des couvertures et des indemnités d'assurance appropriées et le remboursement de leurs dépenses raisonnables telles que les frais de voyage et d'études.

5. **Rémunération selon les rôles des administrateurs** – Les administrateurs ayant des rôles semblables doivent avoir la même rémunération. Il peut toutefois être approprié de différencier les niveaux de rémunération des administrateurs en fonction de leurs responsabilités et du temps qu'ils y consacrent.
6. **Simplicité et transparence** – La complexité de la structure de rémunération des administrateurs sera réduite au minimum pour que les mesures d'incitation créées soient bien comprises des administrateurs et des actionnaires. Le processus utilisé par le conseil d'administration de Vestcor pour fixer la rémunération de ses membres doit être clairement indiqué aux actionnaires et communiqué dans le rapport annuel.
7. **Évaluations régulières** – La rémunération des administrateurs est évaluée au moins tous les deux ans par le comité de gouvernance et les changements nécessaires, s'il y a lieu, sont recommandés au conseil d'administration de Vestcor Inc. pour approbation finale des propriétaires par l'intermédiaire du conseil d'administration de la Société Vestcor.

À des fins d'analyse comparative des rémunérations, le conseil d'administration doit examiner les autres possibilités de postes d'administrateur qui s'offrent aux candidats sur les marchés des talents ou groupes de comparaison, notamment :

- les fonds de pension autonomes ayant moins de 60 milliards de dollars d'actifs sous gestion et une complexité similaire qui divulguent la rémunération de leurs administrateurs;
- les organisations de services financiers basées dans le Canada atlantique dont la taille, le champ d'action et la complexité sont comparables à Vestcor;
- les organisations de services financiers canadiens à plus petite capitalisation cotés en bourse.