

Document d'information sur la rémunération Foire aux questions

Vous trouverez ci-dessous les réponses aux questions courantes concernant notre programme de rémunération.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la section de la rémunération à vestcor.org/societe (sous « Comités du conseil », « Comité des ressources humaines et de la rémunération ») et nos rapports annuels à vestcor.org/rapportsannuels. Avez-vous d'autres questions? Envoyez-nous un courriel à info@vestcor.org.

Qui supervise la rémunération à Vestcor?

Notre conseil d'administration indépendant. Le programme de rémunération de Vestcor est dirigé par le conseil d'administration, plus précisément le comité des ressources humaines et de la rémunération (CRHR) du conseil. Le CRHC examine le programme chaque année et, de temps à autre, est assisté par un expert-conseil tiers en rémunération. L'expert effectue un examen approfondi, en comparant Vestcor à un organisme semblable. Cet examen nous permet de nous assurer que nous demeurons concurrentiels et équitables en ce qui a trait à la rémunération offerte aux employés par rapport aux organisations semblables de l'industrie et il est nécessaire pour nous permettre de continuer à attirer et à maintenir en poste les spécialistes chevronnés en ressources humaines dont nous avons besoin pour mieux servir nos clients.

L'actuel Programme de rémunération incitative a été mis à jour le 1^{er} janvier 2021 après que le CRHR eut sollicité les services de Willis Towers Watson, un expert-conseil en ressources humaines reconnu à l'échelle nationale, afin d'effectuer un examen approfondi de la rémunération totale pour tous les postes d'employés de Vestcor. L'examen a comparé les postes d'employés à ceux d'autres postes d'administration des placements et des pensions dans des entreprises de taille semblable à Vestcor. Les postes des services organisationnels ont été comparés à des postes semblables dans l'industrie générale et ajustés en fonction des différences régionales, et à d'autres organisations du Canada atlantique de taille similaire.

Qui paie pour la rémunération de Vestcor?

La rémunération des employés fait partie des dépenses de nos clients. Ces dépenses sont imputées aux clients en vertu de modalités contractuelles mutuellement convenues, en fonction des services fournis à chacun. Par exemple, les dépenses de placement des clients leur sont imputées en fonction de la taille de leur fonds par rapport aux actifs totaux de Vestcor sous gestion. Pour les clients des services d'administration, cela varie selon le client et peut être fondé sur le nombre de membres que nous servons en leur nom, ou sur la portée des services que nous offrons à chaque client. Les paramètres de répartition des dépenses d'exploitation entre les clients sont également fondés sur les pratiques exemplaires de l'industrie.

Vestcor est fière de sa structure sans but lucratif, ce qui se traduit par des coûts beaucoup moins élevés pour ses clients que ce qu'ils devraient payer à d'autres organisations à but lucratif. Ces coûts moins élevés permettent à nos clients de faire croître considérablement leurs actifs à long terme.

Pourquoi Vestcor a-t-il une structure de rémunération incitative?

En tant que l'un des plus importants gestionnaires de placements au Canada atlantique, il est important que nous recrutions et conservions les professionnels expérimentés requis pour gérer prudemment une responsabilité si importante. Cela signifie que nous devons faire concurrence à des entreprises nationales et internationales pour ce talent. Notre conseil d'administration indépendant (2020-01) a travaillé récemment avec Willis Towers Watson, expert-conseil en RH, pour effectuer un examen exhaustif de la rémunération de tous les postes d'employés de Vestcor. L'examen a comparé les postes d'employés à ceux d'autres postes d'administration des placements et des pensions pour des entreprises de taille semblable à Vestcor.

Les postes des services organisationnels ont été comparés à des postes semblables dans l'industrie générale, ajustés en fonction des différences régionales, et à d'autres organisations du Canada atlantique de taille similaire.

Fondamentalement, nous sommes un partenaire pour nos clients pour qui nous créons et assurons une sécurité financière durable. Pour ce faire :

- nous investissons environ 20 milliards de dollars en actifs pour le compte de nos clients, pour soutenir leurs objectifs et besoins financiers à long terme. Pour un certain nombre de clients, cela inclut la retraite de leurs participants actuels et futurs;
- nous administrons des régimes de retraite complexes dans le cadre des paramètres réglementaires de la *Loi sur les prestations de pension* et de la *Loi sur la pension de retraite des enseignants*, sous la supervision du surintendant des pensions.

Comment les primes s'harmonisent-elles avec le rendement?

Le Programme de rémunération incitative de Vestcor est **fondé sur l'atteinte de cibles de rendement quantitatives et qualitatives bien définies en vue de réaliser les objectifs du plan d'activités organisationnel de Vestcor et son rendement en matière de placements**, qui sont eux-mêmes fondés sur les buts et les objectifs de nos clients. Notre conseil d'administration indépendant examine et approuve chaque année les objectifs de rendement pour l'année à venir, ainsi que les réalisations et les incitatifs financiers accordés aux employés à la fin de chaque exercice.

En ce qui concerne la gestion des placements, les primes pour les employés sont principalement fondées sur le rendement des investissements, ce qui nécessite de porter une attention particulière à ce qu'on appelle la gestion active. La gestion active est le rendement à valeur ajoutée qui dépasse les rendements de référence prévus en raison de l'expertise de nos employés. En 2022, la valeur ajoutée que nous avons fournie à nos clients s'élevait à environ 537,9 millions de dollars, une fois couverts tous les frais de gestion des placements.

Il convient de noter que Vestcor se spécialise dans l'administration des régimes de retraite à risques partagés. Ces régimes comportent une importante gestion des risques dans leur conception. L'élément de gestion des risques est tout aussi important que le rendement des placements et met l'accent sur des résultats stables à long terme pour nos clients. Comparativement aux régimes à prestations déterminées traditionnels, les régimes à risques partagés ont tendance à produire des rendements moins élevés lorsque les marchés sont vigoureux et des rendements plus élevés quand les marchés sont dans une position plus faible. Lorsque nous tenons compte du plus long terme, les régimes à risques partagés administrés par Vestcor ont aussi bien fait, sinon mieux, que les régimes à prestations définies. Cette priorité accordée au long terme est prise en compte dans nos programmes d'incitatifs, et une partie importante du programme de rémunération incitative est liée aux résultats des placements à long terme.

Les primes à l'intention du personnel responsable de l'administration des pensions sont principalement fondées sur un certain nombre d'indicateurs de rendement clés (IRC) qui sont liés aux objectifs de Vestcor et, en fin de compte, aux objectifs de nos clients.

Tous les employés peuvent-ils participer au système de primes de Vestcor?

Oui. Tous les employés qui occupent un poste permanent à temps plein depuis au moins six mois sont admissibles.

Les parties du Programme de rémunération incitative auxquelles ils sont admissibles varient en fonction de leur rôle et de leur niveau de responsabilité. Ceux-ci sont présentés en détail dans nos rapports annuels (vestcor.org/rapportsannuels). Nous sommes fiers de notre transparence et nous communiquons beaucoup plus d'information au public que la plupart des gestionnaires de placement en ce qui concerne notre programme de rémunération incitative.

Pourquoi les cadres supérieurs de Vestcor peuvent-ils recevoir des primes qui sont supérieures à leur salaire de base?

Comme nous l'avons mentionné plus haut, le programme de rémunération est conçu pour que Vestcor puisse attirer et maintenir en poste l'expertise nécessaire pour investir et administrer les régimes de retraite au nom des clients de façon efficace et efficiente. **Il est courant dans notre industrie** qu'il y ait une corrélation directe entre le niveau de responsabilité des employés et leur niveau de rémunération variable à risque. Cela permet de s'assurer que les cadres supérieurs se concentrent sur la réalisation des objectifs de nos clients. Les cadres supérieurs de Vestcor possèdent des décennies d'expérience spécialisée et sont généralement reconnus dans leur domaine comme des chefs de file.