

Document d'information sur la rémunération

Aperçu supplémentaire : juin 2023

Gouvernance

Située à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, Vestcor Inc. est une société privée indépendante sans but lucratif qui offre des solutions novatrices et économiques de gestion des placements mondiaux et d'administration des pensions et des avantages sociaux qui répondent aux intérêts de plusieurs entités du secteur public. Les économies de coûts offertes par Vestcor contribuent considérablement à la croissance à long terme des placements de ses clients.

Propriété conjointe du Régime de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick et du Régime de pension des enseignants du Nouveau-Brunswick, Vestcor est régie par un conseil d'administration formé d'experts indépendants qui est chargé par la loi de gérer les affaires de Vestcor dans une optique commerciale. Toutes les décisions et les mesures sont fondées sur des pratiques commerciales saines.

En ce qui concerne les questions de rémunération, le conseil d'administration est appuyé par son Comité des ressources humaines et de la rémunération (CRHR). Le conseil d'administration a établi le CRHR pour l'aider à remplir ses obligations en ce qui concerne l'établissement de politiques sur la rémunération des employés, la planification de la relève de la direction et l'établissement de politiques et de pratiques en matière de ressources humaines pour atteindre les objectifs stratégiques de Vestcor. Le CRHR est composé d'administrateurs ayant l'expérience des questions liées à la rémunération. Ils sont assistés de temps à autre par des experts-conseils en rémunération et s'appuient sur des enquêtes sur la rémunération dans l'industrie des placements menées par des tiers.

Le conseil d'administration, avec l'aide du CRHR, a élaboré une philosophie de rémunération et un programme de rémunération incitative, fondés sur les pratiques exemplaires de l'industrie, qui répondent au besoin de Vestcor d'attirer et de maintenir en poste les professionnels hautement spécialisés et expérimentés qui sont nécessaires pour exécuter son mandat et réaliser ses objectifs organisationnels. De plus, ils appuient le plan stratégique de Vestcor et favorisent l'instauration de la culture organisationnelle souhaitée et le positionnement de la société dans un marché concurrentiel.

Principes de rémunération : le régime de rémunération incitative

Le régime de rémunération incitative (RRI) comprend cinq volets :

- Carte de pointage de l'entreprise
- Rendement individuel
- Rendement absolu du client
- Rendement du fonds de placement total
- Rendement de l'équipe de gestion des placements

Les composantes de la **carte de pointage de l'entreprise et du rendement individuel** sont fondées sur les réalisations globales et individuelles en vue de l'atteinte des objectifs du plan d'activités de l'organisation, approuvé annuellement par le conseil d'administration et harmonisé avec le plan stratégique de Vestcor. La partie individuelle se rapporte aux objectifs de rendement quantitatifs et qualitatifs de chaque employé. Pour chaque employé admissible, l'incitatif est calculé en pourcentage du salaire, pondéré en fonction de son ancienneté, de son rôle particulier et de l'incidence qu'il a eue sur les objectifs du plan d'activités annuel.

La prime du **rendement absolu du client** est mesurée quantitativement sur une base cumulative à long terme de quatre ans, par rapport aux objectifs de placement du fonds global à long terme du client. Elle ne s'applique qu'au personnel responsable des placements, à l'équipe de la haute direction et à quelques autres postes.

Les deux dernières composantes ciblent le rendement relatif des placements dans le **quartile supérieur** de l'organisation et visent à obtenir une croissance soutenue des actifs grâce au renforcement continu de la coopération de l'équipe. Le **rendement du fonds de placement total** est mesuré quantitativement sur une base cumulative de quatre ans, par rapport à l'objectif de valeur ajoutée établi par le conseil d'administration. Les rendements à valeur ajoutée nette représentent le rendement de placement brut qui dépasse les rendements des indices de référence fixés par les politiques de placement après déduction de tous les coûts de gestion.

Le **rendement de l'équipe de gestion des placements** est fondé sur des rendements à valeur ajoutée propres à une catégorie d'actifs, par rapport aux cibles de valeur ajoutée approuvées par le conseil d'administration pour les portefeuilles gérés activement afin de promouvoir le travail d'équipe pour ces catégories d'actifs de placements. Les employés affectés à la gestion des placements sont répartis dans l'une ou l'autre des quatre équipes admissibles à cette composante du RRI : revenu fixe, placements quantitatifs, actions et gestion de placements.

Le RRI s'applique aux employés qui occupent un poste permanent à Vestcor depuis au moins six mois. Afin de mieux correspondre à notre rendement à long terme, à compter de 2021, le versement d'une partie importante de la prime du RRI est reporté aux années à venir pour certains postes, y compris tous les employés de gestion des placements et des risques, le chef de la direction, le chef des finances, le chef des placements et le chef des régimes de pension et des avantages sociaux.

Le RRI reporté est versé sur une période de quatre ans, 50 % étant payé la première année et les 50 % restants étant remis en versements égaux au cours des trois années suivantes. Pour correspondre davantage au rendement des placements des clients, les montants reportés s'accumulent en fonction d'un rendement égal au rendement total annuel réel des placements obtenu pendant la période de report.

Le montant du RRI accordé est inclus dans le total des coûts d'exploitation de l'entreprise et est décrit en détail dans le rapport annuel de Vestcor Inc.

Résultats pour l'exercice terminé le 31 décembre 2022

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2022, et après avoir tenu compte du solide rendement à long terme de Vestcor en matière de placements, des réalisations du plan d'activités annuel et de la difficulté constante de conserver les talents dans un environnement concurrentiel, le conseil a approuvé ce qui suit :

- Une modeste augmentation de salaire liée au coût de la vie;
- Une hausse au mérite fondée sur le facteur des réalisations au titre du plan d'activités (tableau de bord organisationnel) de 1,34 par rapport à un facteur maximum de 2, comparativement à un facteur de 1,28 pour l'exercice terminé le 31 décembre 2021. Les composantes individuelles étaient fondées sur la contribution de chaque employé aux réalisations au titre du plan d'activités;

- Des primes liées à la gestion des placements fondées sur les résultats records à long terme du fonds total sur quatre ans, déduction faite des dépenses, supérieurs aux indices de référence de la politique des clients de 1,31 % par année, ainsi que sur le rendement solide à long terme de trois équipes de placement sur quatre.

Le rendement nominal dû à la gestion active des fonds globaux pour les mandats de placement dans le cadre desquels les équipes responsables des placements de Vestcor jouissent d'une entière discrétion en matière de gestion pour l'exercice terminé le 31 décembre 2022 était de -3,46 %, par contre le plus pertinent à long terme rendement nominal annualisé de la gestion active des quatre dernières années ayant pris fin le 31 décembre 2022 s'élevait à 5,97 %, ce qui représente environ 4,6 milliards de dollars en produits des placements bruts cumulatifs. Plus important encore, cela équivalait à un rendement annuel brut de 6,92 % depuis la création de Vestcor en 1996.

La composante de la rémunération totale relative à la prime de rendement était de 9,027 millions de dollars pour l'exercice terminé le 31 décembre 2022, comparativement à 8,570 millions en 2021. De ce montant, 2,905 millions de dollars étaient liés à la partie différée du RRI, qui sera versée sur trois ans, et un montant de 2,657 millions de dollars provenaient du SPLT, dont l'élimination progressive se poursuivra jusqu'à la fin de 2023. Comme nous l'avons mentionné plus haut, la composante relative à la prime de rendement est largement fondée sur le dépassement du rendement des placements à long terme sur quatre ans par rapport aux indices de référence des clients de 1,31 % par année, ce qui représente environ 1,018 milliards de dollars de rendement net de la valeur ajoutée des investissements, et sur le facteur du tableau de bord organisationnel de 1,34.

Le rapport annuel de 2022 contient de plus amples renseignements sur le RRI et sur les montants accordés en 2022. Il est possible de le consulter à vestcor.org/rapportsannuels.

Examens des rémunérations externes en 2020-2021

En 2020, le CRHR a retenu les services d'un expert-conseil indépendant en rémunération (Willis Towers Watson) pour fournir des conseils indépendants se rapportant à un examen approfondi de la rémunération globale pour tous les postes d'employés de Vestcor. Des examens antérieurs avaient été effectués en 2017 pour les postes d'administration et des services organisationnels et en 2015 pour les postes relatifs aux placements.

Dans le cadre de l'examen, les postes d'administration des placements et des pensions ont été comparés à ceux d'autres fonds de pension gérés à l'interne dont la taille de l'actif et la complexité de la stratégie de placement étaient semblables. 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.

Les résultats ont entraîné des modifications à notre système de primes, conformément à l'évolution des pratiques exemplaires de l'industrie. Tout en continuant d'être axé sur le rendement, le nouveau plan est plus clair, plus simple et mieux harmonisé avec les buts et les objectifs de nos clients, tout en fournissant les moyens nécessaires pour mieux réaliser les objectifs exigeants de Vestcor en matière d'attraction de talents et de maintien en poste.

Le nouveau régime de rémunération incitative (RRI) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021, remplaçant l'ancien programme qui était composé du Système de primes annuelles (SPA) et du Système de primes à long terme (SPLT).

Le SPA avait déjà été abandonné en 2021, tandis que le SPLT, qui était fondé sur les résultats à long terme sur quatre ans accumulés antérieurement, sera éliminé progressivement d'ici 2023. Une fois la transition achevée, le changement de conception du RRI ne devrait pas avoir de répercussions importantes sur les possibilités générales de primes incitatives.

En 2021, Willis Towers Watson a également été chargé d'examiner et de fournir des conseils concernant les critères d'investissement et les objectifs de valeur ajoutée mentionnés par Vestcor dans notre plan d'incitation. Dans l'ensemble, ils se sont montrés très satisfaits des indices de références et des objectifs actuels utilisés par Vestcor pour les différentes catégories d'actifs et l'ensemble du fonds.

De plus amples renseignements sur le RRI et l'élimination progressive du SPA et du SPLT sont présentés dans les rapports annuels de 2020 et de 2021, qui peuvent être consultés à vestcor.org/rapportsannuels.

Message de David Losier, président du conseil d'administration

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

« Bien que 2022 ait été une année très difficile pour les gestionnaires de placement, les clients de Vestcor ont pu compter à nouveau sur l'équipe exceptionnellement talentueuse que nous avons réunie ici au Nouveau-Brunswick pour surpasser de manière significative leurs indices de référence en matière d'investissement, offrir une valeur et un service à la clientèle exceptionnel. Le conseil d'administration de Vestcor continuera de suivre les meilleures pratiques de l'industrie dans nos programmes de ressources humaines au bénéfice de tous nos partenaires. »

RÉFÉRENCES

- Aperçu de la philosophie de rémunération de Vestcor - vestcor.org/gouvernance, sous « Comités du conseil », « Comité des ressources humaines et de la rémunération »
- Mandat du comité des ressources humaines et de la rémunération - vestcor.org/gouvernance, sous « Comités du conseil », « Comité des ressources humaines et de la rémunération »
- Rapport annuel 2022 de Vestcor Inc. - vestcor.org/rapportsannuels