

Document d'information sur la rémunération de la direction

Introduction

Ce document d'information présente l'approche adoptée par le conseil d'administration de l'Office pour gérer la rémunération de la direction.

Aperçu

L'Office a pour mission d'investir les actifs du Régime de pensions du Canada de façon à maximiser le rendement des placements tout en évitant les risques de perte indus. L'objectif de l'Office est d'assurer la viabilité des prestations futures du RPC pour 17 millions de Canadiens. Le Régime de pensions du Canada est unique au Canada : il présente un horizon multigénérationnel et le revenu de la caisse du RPC ne sera pas nécessaire au versement des prestations pour les 10 prochaines années. Par conséquent, la conception de la caisse vise à générer des rendements sur des périodes aussi longues, c'est-à-dire sur des décennies.

L'Office a été établi en 1997 par les ministres des Finances fédéral et provinciaux dans le but précis d'exercer des activités dans le secteur privé des marchés des capitaux, sans lien de dépendance avec les gouvernements, mais en ayant une obligation publique rigoureuse de rendre des comptes. Le rôle de l'Office consiste à investir avec succès un portefeuille de 123,9 milliards de dollars, dont une tranche de 57 pour cent est investie sur les marchés internationaux. Notre priorité est de constituer un organisme ayant la capacité de gérer avec succès la plus importante caisse de retraite au Canada et l'une des plus importantes au monde.

Depuis que l'Office a commencé à investir il y a un peu plus de 10 ans, soit depuis avril 1999, il a généré un revenu de placement de 39,4 G\$ pour la caisse, ce qui représente un taux de rendement annualisé de 5,3 %.

Au cours des trois exercices depuis l'adoption du portefeuille de référence du RPC à titre d'indice de référence du marché pour évaluer le rendement total de la caisse, l'Office a généré un rendement à valeur ajoutée cumulatif de 487 points de base, représentant un revenu de placement additionnel d'environ 5,3 milliards de dollars, par rapport au rendement de l'indice de référence du marché de la caisse, soit l'indice de référence du RPC.

La caisse du RPC, dont la valeur s'élevait à 105,5 milliards de dollars à la fin de l'exercice terminé le 31 mars 2009, a augmenté de 18,4 milliards de dollars au cours du semestre. Cet accroissement de l'actif, déduction faite des charges d'exploitation, est composé de 3,4 milliards de dollars en cotisations au RPC et de 15,0 milliards de dollars en revenu de placement, soit un taux de rendement de 14,0 pour cent.

Le cadre, les politiques et les pratiques de rémunération de l'Office respectent, voire

dépassent dans de nombreux cas, les normes énoncées dans les principes du G-20 relatifs à la rémunération dans le secteur des services financiers. Le cadre de rémunération de l'Office, en place depuis presque quatre ans, respecte les normes de pratiques exemplaires non seulement à l'égard des investisseurs institutionnels, mais aussi à l'égard des institutions financières et des sociétés ouvertes partout dans le monde.

Cadre de rémunération

Les trois principes clés qui constituent les assises du cadre de rémunération de la direction de l'Office sont les suivants :

- La rémunération de la direction est déterminée par un conseil d'administration indépendant et compétent.
 - Pour que l'Office accomplisse son mandat à titre d'investisseur d'envergure mondiale, le conseil d'administration croit qu'il est essentiel d'offrir des occasions de rémunération qui permettront à l'organisme de rivaliser avec les autres investisseurs pour attirer et fidéliser des professionnels en placements et en gestion talentueux.
- La rémunération de la direction est fondée sur le rendement des placements sur des périodes de quatre exercices.
 - L'approche adoptée par l'Office en matière de rémunération au rendement récompense les employés pour l'obtention de résultats qui contribuent à assurer la viabilité du RPC. Le système de rémunération évalue le rendement par rapport à des indices de référence du marché sur des périodes de quatre exercices consécutifs. Cette période d'évaluation plus longue cadre avec la nature du mandat de l'Office et met l'organisme à l'avant-garde des pratiques exemplaires actuelles en matière de la rémunération de la direction.
- La rémunération de la direction est fondée sur deux critères clés du rendement :
 - Le revenu de placement généré par rapport aux indices de référence du marché (5,3 milliards de dollars au cours des trois derniers exercices).
 - Le rendement total de l'ensemble de la caisse.

Plan de rémunération – Principes

- La rémunération est fondée sur un ensemble d'objectifs précis, clairs et conformes aux limites établies à l'égard du risque de placement.
- Le rendement est évalué par rapport à des indices de référence du marché prédéfinis et précis qui reflètent la nature à long terme de notre stratégie de placement.
- La rémunération au rendement est directement liée au rendement sur des périodes de plusieurs exercices et peut substantiellement varier selon le rendement à long terme.

- La rémunération au rendement est assujettie à des limites minimales et maximales, de façon à assurer l'équité et à atténuer l'incidence du rendement des placements de tout exercice.
- Les primes sont versées uniquement lorsqu'il y a création de valeur par rapport à l'indice de référence du marché, selon le solde des gains à valeur ajoutée après déduction des charges d'exploitation et compte tenu du rendement absolu de la caisse du RPC pour la même période de quatre exercices consécutifs.

Sommaire de la rémunération versée à la fin de l'exercice 2009

- Compte tenu de la conjoncture actuelle, le conseil a décidé de ne pas verser au chef de la direction et aux trois dirigeants responsables des placements la composante individuelle de la prime de rendement à court terme, soit la portion de la prime qui n'est pas liée au rendement sur quatre exercices. De plus, les dirigeants n'auront pas d'augmentation de salaire à l'exercice 2010.
- Cette décision, conjuguée à l'incidence du rendement des placements sur quatre exercices sur la rémunération au rendement, a donné lieu à une diminution de 31,4 pour cent d'une année à l'autre de la rémunération totale de ces dirigeants.
- Bien que le conseil considère que cette décision soit appropriée compte tenu de la conjoncture, elle n'a rien à voir avec le rendement individuel de ces dirigeants au cours de l'exercice 2009. Le conseil demeure extrêmement confiant quant à la capacité du chef de la direction et des dirigeants responsables des placements à gérer les programmes de placement et à réussir la mise en œuvre de la stratégie de placement à long terme qui visent à assurer la viabilité du RPC pour des décennies et des générations.
- Toutes les primes de rendement à court terme attribuées cette année aux quatre plus hauts professionnels en placements étaient liées au rendement du portefeuille sur quatre exercices.
- Comme l'illustre le tableau ci-dessous, la rémunération de la direction est fondée sur les résultats cumulatifs sur des périodes de quatre exercices consécutifs.
- Rétrospectivement, les rendements solides de 15,5 pour cent et de 12,9 pour cent enregistrés aux exercices 2006 et 2007, respectivement, de même que le rendement à valeur ajoutée de 5,3 milliards de dollars généré par rapport à l'indice de référence du marché ont continué d'avoir une incidence favorable sur les primes versées dans le cadre de la rémunération au rendement de cette année.
- À l'exercice 2010, le rendement de 15,5 pour cent ne sera plus pris en compte tandis que les rendements de 12,9 pour cent, de -0,3 pour cent et de -18,6 pour cent seront pris en compte dans le calcul des résultats de la période de quatre exercices consécutifs pendant respectivement encore un exercice, deux exercices et trois exercices et affecteront de façon défavorable la rémunération au rendement jusqu'en 2012.

		RENDEMENT DES PLACEMENTS PAR EXERCICE						
		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
PÉRIODE DE QUATRE EXERCICES UTILISÉE POUR CALCULER LA RÉMUNÉRATION DE LA DIRECTION	Exercice 2009	15,5 %	12,9 %	-0,29 %	-18,6 %			
	Exercice 2010	15,5 %	12,9 %	-0,29 %	-18,6 %	x		
	Exercice 2011	15,5 %	12,9 %	-0,29 %	-18,6 %	x	y	
	Exercice 2012	15,5 %	12,9 %	-0,29 %	-18,6 %	x	y	z

Citations de Robert Astley, président du conseil d'administration, Office d'investissement du RPC :

- « L'Office n'a pas de modèle de rémunération annuel, mais plutôt un modèle de rémunération sur quatre exercices. Ce dernier nous permet de rivaliser avec les investisseurs du secteur privé pour attirer des gens talentueux en rémunérant notre personnel en fonction de mesures du rendement à long terme qui cadrent avec les objectifs à long terme de la caisse du RPC. »
- « Nous estimons que la rémunération versée à notre équipe au cours de l'exercice 2009 reflète adéquatement la valeur créée au cours des quatre derniers exercices ainsi que les défis de taille qu'ont dû affronter la caisse du RPC et tous les investisseurs en 2009. »
- « Notre rôle consiste à investir avec succès un portefeuille de 123,9 milliards de dollars, dont une tranche de 57 pour cent est investie sur les marchés internationaux. Un portefeuille mondial requiert du personnel talentueux à l'échelle mondiale. Nous avons engagé les meilleurs professionnels en placements des États-Unis, du Royaume-Uni, de l'Allemagne, de la Chine et de l'Australie, de même que du Canada pour assurer la gestion de la caisse au nom des cotisants canadiens. Nous devons offrir une rémunération concurrentielle pour exercer des activités sur ces marchés internationaux et attirer le personnel approprié possédant les compétences recherchées. »