



## **Document d'information sur la rémunération de la direction Mai 2010**

---

### **Introduction**

---

Ce document d'information présente l'approche adoptée par le conseil d'administration de l'Office d'investissement du RPC pour gérer la rémunération de la direction. De plus amples renseignements sont présentés aux rubriques « Rapport du comité des ressources humaines et de la rémunération » et « Analyse de la rémunération » du rapport annuel de l'exercice 2010 accessible à l'adresse [www.oirpc.ca](http://www.oirpc.ca).

---

### **Aperçu**

---

L'Office d'investissement du régime de pensions du Canada (l'« Office ») est un organisme de gestion de placements professionnel et indépendant. Notre mission principale consiste à générer les revenus de placement nécessaires pour permettre d'assurer la viabilité du Régime de pensions du Canada pendant de nombreuses générations.

La gestion efficace d'un portefeuille mondial diversifié totalisant 127,6 milliards de dollars requiert un large éventail de placements sur les marchés publics et privés ainsi que l'expertise nécessaire pour gérer ces placements. À titre de l'un des plus importants fonds du genre à l'échelle mondiale, nos gens doivent posséder une expérience considérable en matière de gestion de placements, de recherche dans le domaine du placement, de conception de portefeuille, de gestion du risque et d'activités de placement ainsi que d'autres compétences.

Notre programme de rémunération est l'un des principaux facteurs qui contribuent à attirer et à maintenir en poste les talents dont nous avons besoin pour mettre en œuvre notre stratégie et accomplir notre mandat consistant à générer les revenus de placement nécessaires pour aider à assurer la viabilité du Régime de pensions du Canada.

Nos capacités à l'interne nous permettent d'investir directement et de manière rentable dans des actifs privés, tels que des biens immobiliers, des infrastructures et des actions et titres de créance de sociétés fermées. Ces actifs représentent actuellement environ 25 pour cent ou 32 milliards de dollars de notre portefeuille. À l'exercice 2010, nos équipes de placement ont investi 7 milliards de dollars dans des actifs privés. Nous avons participé à trois des cinq plus importantes opérations de placement privé effectuées à l'échelle mondiale. Les actifs privés que nous avons acquis dans le cadre de ces opérations devraient générer des rendements intéressants sur des horizons de placement plus longs. Nous disposons également d'équipes internes responsables de la mise en œuvre d'un large éventail de programmes de placement sur les marchés publics qui nous permettent de tirer parti de nos avantages comparatifs à titre d'investisseur.

Nous nous engageons à maintenir une approche de rémunération au rendement qui lie directement la rémunération au rendement des placements sur une période de quatre exercices. Nous sommes convaincus que cette approche contribue à :

- la gestion prudente à long terme de la caisse du RPC afin d'aider à assurer la viabilité du RPC, sur lequel repose la retraite de 17 millions de Canadiens;
- la gestion active d'un portefeuille mondial diversifié totalisant 127,6 milliards de dollars, lequel devrait croître pour atteindre environ 275 milliards de dollars au cours des 10 prochaines années.

Par ailleurs, cette approche cadre avec le mandat, l'horizon de placement sur plusieurs décennies et la stratégie de placement à long terme de l'Office, qui ont été établis de manière à permettre d'assurer les prestations du RPC sur plusieurs décennies et pour plusieurs générations.

---

### **Cadre de rémunération**

---

Le cadre de rémunération de l'Office respecte et, dans certains cas, dépasse les principes de saines pratiques en matière de rémunération (*Principles for Sound Compensation Practices*) établis par le Conseil de stabilité financière et avalisés par les pays du G20. Ces principes exigent qu'une partie importante de la rémunération de la direction soit variable, et que le rendement soit évalué et récompensé sur une période prolongée.

Conformément à l'approche de rémunération au rendement et aux principes des pays du G20, l'Office verse une rémunération fondée sur le rendement des placements sur une période de quatre exercices.

La rémunération totale est fonction des trois facteurs suivants :

- les rendements de la caisse du RPC;
  - l'excédent du revenu de placement réel sur le rendement des indices de référence du marché;
  - le rendement par rapport aux objectifs individuels prédéterminés.
- Le rendement des placements est évalué par rapport au rendement des six indices de marché public compris dans le portefeuille de référence du RPC ainsi qu'aux indices de référence appropriés pour chaque programme de placement.
  - Le rendement des placements tient compte de l'ensemble des charges d'exploitation et des frais de gestion externe.
  - Le seul élément de la rémunération qui est lié à une période de moins de quatre exercices consiste en une composante discrétionnaire liée à la réalisation d'objectifs individuels sur une base annuelle.
  - Bien qu'elle soit plus courte que la durée de bon nombre de nos programmes de placement, la période de quatre exercices utilisée pour l'évaluation du rendement

des placements est une période raisonnable aux fins de la reddition de comptes et de la rémunération.

- La majeure partie de la rémunération totale est fondée sur le rendement.
- Le rendement à valeur ajoutée annuel est assujéti à des limites maximales et minimales, ce qui permet d'éviter que des primes soient versées par suite de la prise de risques inappropriés, que les résultats d'un exercice distinct aient une trop grande incidence et de s'assurer que les niveaux de rendement maximaux sont appropriés.

---

### Comparaison avec les politiques mondiales relatives à la rémunération des dirigeants : principes des pays du G20

---

POLITIQUES MONDIALES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS DIRECTIVES	CADRE DE L'OFFICE
Fondées sur le rendement à long terme	Fondées sur le rendement des placements sur quatre exercices
Déconseille la prise de risques à court terme	La prise en compte des résultats sur quatre exercices ne se prête pas à la prise de décisions à court terme. La totalité des risques sont régis par le conseil d'administration. Le cas échéant, les indices de référence sont ajustés en fonction du degré de risque assumé.
Augmentation du pouvoir de surveillance comités de rémunération du conseil	Le CFI IIR et le conseil d'administration prennent de toutes les décisions liées au cadre de rémunération

---

### Résultats de la fin d'exercice 2010 et sommaire de la rémunération

---

Au cours de l'exercice 2010, la caisse du RPC a augmenté de 22,1 milliards de dollars, reflétant ainsi l'un des plus importants rendements annuels de toute son histoire – soit une hausse de 16,1 milliards de dollars ou un rendement de 14,9 pour cent. Au cours de l'exercice, l'Office a profité des occasions de placement qui se sont présentées au lendemain de la crise financière, faisant des placements dans des actions de sociétés fermées, des biens immobiliers, des infrastructures et l'acquisition de titres de créance de sociétés fermées.

Les actifs privés ont eu une incidence défavorable à court terme sur le rendement à valeur ajoutée par rapport au rendement des indices de référence. Cela découle de l'écart d'évaluation entre les actifs privés et les indices de référence du marché public. À notre avis, la valeur intrinsèque des actifs privés devrait se matérialiser à long terme, et non à l'intérieur d'une période de 12 mois.

- Au cours de l'exercice 2010, la rémunération de la direction a subi l'incidence défavorable des rendements négatifs enregistrés pour l'exercice et la période de quatre exercices consécutifs.

- En raison de la conception à long terme de notre régime de rémunération, le rendement négatif de la caisse du RPC en 2009 et le rendement à valeur ajoutée négatif pour l'exercice 2010 continueront d'avoir une incidence sur la rémunération au rendement qui sera versée jusqu'en 2012 et en 2013, respectivement.
- Par ailleurs, la valeur estimative des primes futures à long terme a été réduite de 61 pour cent, selon les hypothèses utilisées dans l'application de notre modèle de rémunération future.
- Comme il est illustré dans le tableau intitulé « Sommaire de la rémunération » présenté dans l'analyse de la rémunération, la rémunération des dirigeants mentionnés (excluant le directeur financier qui s'est joint à l'Office au cours du dernier trimestre de l'exercice 2009) a totalisé 9,5 millions de dollars, en hausse de 12 pour cent comparativement à 8,5 millions de dollars pour l'exercice précédent. Cette hausse est attribuable aux facteurs suivants :
  - L'augmentation de 14,9 pour cent ou 16,1 milliards de dollars du rendement des placements de la caisse du RPC.
  - La réintégration de la composante de rémunération relative aux primes individuelles, lesquelles n'avaient pas été versées à l'exercice précédent afin de tenir compte de la conjoncture économique à ce moment.
- La rémunération a augmenté de 12 pour cent pour l'exercice 2010, alors qu'elle avait diminué de plus de 31 pour cent à l'exercice précédent.
- La tranche de la rémunération au rendement liée au rendement des placements s'est établie à 6,2 millions de dollars, en baisse de 10 pour cent comparativement à 6,8 millions de dollars à l'exercice précédent.
- Pour l'exercice 2010, la rémunération des dirigeants mentionnés (excluant le directeur financier qui s'est joint à l'Office au cours du dernier trimestre de l'exercice 2009) a été de 23 pour cent inférieure à la rémunération versée il y a deux ans et la rémunération liée aux placements a été de 33 pour cent inférieure à celle versée il y a deux ans.
- Outre le rendement des placements, la conclusion fructueuse d'un vaste éventail d'opérations de placement au cours de l'exercice 2010 de même que le développement continu de l'Office à titre d'organisme de placement sont également des facteurs qui ont été pris en compte dans le versement de certaines primes individuelles.

---

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

---

- « *L'approche du conseil à l'égard de la rémunération de la direction met l'Office à l'avant-garde des pratiques exemplaires actuelles en matière de rémunération de la*

*direction et permet à l'organisme d'attirer de bons gestionnaires et professionnels en placements qui possèdent les compétences et les connaissances dont nous avons besoin pour remplir notre mandat à titre d'investisseur mondial. »*

- *« Le conseil d'administration partage le point de vue de la direction selon lequel les placements privés de la caisse du RPC, qui totalisent 32 milliards de dollars, ont une valeur intrinsèque considérable. Ces placements cadrent avec notre horizon de placement à long terme et généreront des rendements à valeur ajoutée au cours des années à venir. »*