



**OFFICE D'INVESTISSEMENT DES RÉGIMES DE PENSIONS  
DU SECTEUR PUBLIC  
(« INVESTISSEMENTS PSP »)**

**MANDAT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES  
ET DE LA RÉMUNÉRATION**  
Approuvé par le conseil d'administration le 14 mai 2024

## **INTRODUCTION**

Le comité des ressources humaines et de la rémunération (le « comité RHR ») est un comité permanent du conseil d'administration (le « conseil ») de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (« Investissements PSP ») et il doit être formé d'au moins trois administrateurs.

Le comité RHR aidera généralement le conseil à veiller à ce que les politiques et les procédures nécessaires soient en place pour gérer efficacement les employés d'Investissements PSP et faire en sorte qu'ils soient rémunérés de façon équitable.

## **FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS**

Sous réserve des fonctions et des responsabilités qui incombent au conseil et des exigences de la *Loi sur l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public* (la « Loi »), le comité RHR a les responsabilités suivantes :

### **1. Nomination du chef de la direction et d'autres dirigeants**

- a) Examiner et recommander au conseil, à des fins d'approbation, la nomination du chef de la direction et d'autres dirigeants;
- b) Recommander au conseil, à des fins d'approbation, les conditions d'emploi du chef de la direction et d'autres dirigeants, y compris les modalités de cessation d'emploi et les arrangements en matière de transition, et le cas échéant, les modifications importantes qui leur sont apportées.

### **2. Évaluation du rendement et rémunération du chef de la direction**

- a) Recommander au conseil, à des fins d'approbation, un processus d'évaluation du rendement du chef de la direction;
- b) Examiner chaque année et recommander au conseil, à des fins d'approbation, les objectifs de rendement de groupe et individuels devant servir à établir la rémunération du chef de la direction;
- c) Examiner chaque année l'évaluation du rendement du chef de la direction;
- d) Examiner chaque année et recommander au conseil, à des fins d'approbation, la rémunération directe totale proposée du chef de la direction, y compris le salaire de base et les cibles, les octrois et les paiements de rémunération incitative par suite de l'évaluation annuelle faite par le comité RHR du rendement du chef de la direction et tenant compte des résultats ajustés en fonction du risque d'Investissements PSP.

### **3. Évaluation du rendement et rémunération d'autres dirigeants**

- a) Examiner chaque année l'évaluation du rendement des dirigeants faite par le chef de la direction;
- b) Recommander au conseil, à des fins d'approbation, la rémunération directe totale proposée des dirigeants, y compris le salaire de base et les cibles, les octrois et les paiements de rémunération incitative en se fondant sur les recommandations du chef de la direction.

### **4. Rémunération des employés qui ne sont pas des dirigeants**

Examiner chaque année, de façon globale, la rémunération totale de tous les employés.

### **5. Cadre de rémunération**

- a) Examiner périodiquement et recommander au conseil, à des fins d'approbation, la structure de la rémunération totale qui est liée au rendement ajusté en fonction du risque;
- b) Approuver les lignes directrices de la politique de rémunération d'Investissements PSP qui énoncent le processus d'approbation de certaines questions liées à la rémunération. Toute dérogation à ces lignes directrices jugée nécessaire par le chef de la direction doit être approuvée par le comité RHR ou le président du comité RHR;
- c) Approuver chaque année les facteurs relatifs au groupe et l'ensemble des résultats à l'égard du rendement individuel aux fins de la rémunération incitative;
- d) Approuver chaque année un budget d'augmentation des salaires de base devant être inclus dans l'établissement du budget annuel d'exploitation et de dépenses en immobilisations;
- e) Recommander au conseil, à des fins d'approbation, la création ou la cessation de tout régime incitatif ou régime de rémunération variable pour les employés et toute modification importante<sup>1</sup> apportée à de tels régimes;

---

<sup>1</sup> Toute modification donnant lieu à un écart dans les coûts en cause qui dépasse 2,5 millions de dollars (en dollars canadiens) au total, ainsi que toute modification d'importance stratégique.

- f) Recommander au conseil, à des fins d'approbations, l'indicateur de rendement, le seuil de rendement et les objectifs de valeur ajoutée (cibles) aux fins de la rémunération incitative.

## **6. Planification de la relève**

- a) Veiller à ce que le processus de planification de la relève du chef de la direction et des dirigeants est exécuté de manière appropriée; et
- b) Examiner l'état global du plan de relève en ce qui a trait au poste de chef de la direction et aux postes relevant du chef de la direction, y compris les plans de développement individuels, et en faire rapport chaque année au conseil.

## **7. Avantages sociaux**

- a) Recommander au conseil, à des fins d'approbation, la création ou la cessation de tout régime d'avantages sociaux pour les employés et les dirigeants;
- b) Examiner et, au besoin, recommander au conseil, à des fins d'approbation, toute modification importante<sup>1</sup> apportée aux régimes d'avantages sociaux des employés.

## **8. Régimes de retraite et régimes supplémentaires de retraite des employés**

Concernant les questions de retraite, le comité RHR est responsable des régimes de retraite mis en place pour les employés. Entre autres choses, le comité RHR a les responsabilités suivantes :

- a) recommander au conseil, à des fins d'approbation, la création ou la cessation de tout régime de retraite;
- b) examiner toute modification de la conception et de la structure financière des régimes de retraite;
- c) examiner et, le cas échéant, approuver les énoncés des politiques et des procédures en matière de placement des régimes de retraite, y compris la politique de répartition d'actif, les échelles stratégiques pour les catégorie d'actif et les options de placement offertes pour les régimes de retraite à cotisations déterminées;
- d) approuver, s'il y a lieu, la politique de capitalisation des régimes de retraite;

- e) établir, maintenir et approuver une politique de gouvernance décrivant les rôles et les responsabilités de tous les participants à la gouvernance des régimes de retraite;
- f) examiner chaque année, le cas échéant, le rapport actuariel des régimes de retraite; et
- g) recevoir un rapport annuel portant sur des questions de retraite.

## **9. Politiques de ressources humaines**

- a) À moins qu'il n'en soit prévu autrement, recommander au conseil, à des fins d'approbation, les politiques en matière de ressources humaines et les modifications qui leur sont apportées;
- b) Surveiller les programmes de diversité et d'inclusion d'Investissements PSP et recommander au conseil, à des fins d'approbation, les politiques connexes
- c) Veiller à ce que les pratiques et programmes d'Investissements PSP n'aient pas une incidence défavorable sur l'embauche et l'avancement des employés, plus particulièrement en lien avec les motifs de discrimination visés par la loi.

## **10. Communication de renseignements**

Examiner et recommander au conseil, à des fins d'approbation, les renseignements sur la rémunération des dirigeants qui figurent dans le rapport annuel d'Investissements PSP.

## **11. Autres dispositions**

- a) Prendre, au nom du conseil, les autres mesures qui peuvent être nécessaires ou souhaitables pour aider ce dernier à s'assurer que des programmes appropriés sont en place pour le perfectionnement des ressources humaines, l'évaluation du rendement, la rémunération et la planification de la relève, et que ceux-ci fonctionnent efficacement;
- b) Au besoin, retenir les services de conseillers, de consultants ou de tout autre spécialiste afin d'aider le comité RHR à s'acquitter de ses responsabilités;
- c) Examiner périodiquement, en consultation avec le comité de gouvernance, le mandat du comité des ressources humaines et de la rémunération.

## **DÉFINITIONS**

Outre les termes clés utilisés dans les présentes qui sont définis, les termes suivants utilisés dans le présent mandat du comité des ressources humaines et de la rémunération ont le sens qui leur est donné ci-après :

« administrateurs » désigne les membres du conseil.

« chef de la direction » désigne la personne au poste de président et chef de la direction d'Investissements PSP dûment nommée par le conseil.

« comité de gouvernance » désigne le comité de gouvernance du conseil d'Investissements PSP.

« dirigeants » désigne les employés qui sont nommés à titre de dirigeants d'Investissements PSP par le conseil conformément au règlement administratif n° 1.

« employés » désigne toutes les personnes à l'emploi d'Investissements PSP et de ses filiales en propriété exclusive qui ont été établies aux fins de ses activités, y compris les dirigeants et le reste des employés.

« régime de retraite » désigne l'ensemble des régimes enregistrés d'épargne-retraite des employés et, le cas échéant, les régimes complémentaires de retraite des employés connexes soutenus par Investissements PSP et les filiales en propriété exclusive d'Investissements PSP établies aux fins de ses activités d'exploitation.

Le conseil a revu et modifié le présent mandat la dernière fois le 14 mai 2024.