

Toujours à vos côtés



Déclaration de la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction de la Caisse Desjardins Ontario Credit Union Inc

Conformément à la *Règle sur les pratiques commerciales et financières saines*, cette notice annuelle divulgue les régimes, politiques et procédures concernant la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction de manière suffisante pour permettre aux sociétaires de juger du caractère raisonnable de celle-ci.

La Caisse Desjardins Ontario Credit Union Inc. est une composante du Mouvement Desjardins et est intégrée dans son modèle de groupe financier. À titre de membre « auxiliaire participant caisse » de la Fédération des caisses Desjardins du Québec, la caisse applique les régimes, politiques et procédures de rémunération du Mouvement Desjardins.

La rémunération au sein de la Caisse Desjardins Ontario Credit Union Inc.

En 2022, la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction de la Caisse Desjardins Ontario Credit Union Inc. reflétait l'ampleur des activités de l'organisation et de sa performance.

Avec un volume d'affaires sous gestion de 19,83 G\$, en hausse de 4,8 % par rapport à 2021, la Caisse est en excellente position dans son marché. Notre actif a dépassé le cap des 10 milliards de dollars pour maintenant s'établir à 10,75 G\$. Elle se classe au 6^e rang des plus grandes credit union au Canada (hors Québec) selon le rapport de septembre 2022 de la Canadian Credit Union Association et elle est au deuxième rang en Ontario.

En 2022, nous avons remis 2 931 049 \$ en appui à de nombreux projets via le FADM, le Fonds du Grand Mouvement (FDGM), le Fonds C, ainsi qu'en dons et en commandites. Le FADM est constitué d'une partie des excédents de la Caisse que les membres acceptent d'investir dans le développement de leur communauté lors d'un vote tenu à l'assemblée générale annuelle. Trois projets d'envergure ont pu se concrétiser grâce à l'appui du Fonds du Grand Mouvement : Le Collège Boréal a obtenu un appui de 500 000 \$ pour son Espace d'innovation, de recherche et d'incubation (EIRI), Circular Opportunity Innovation Launchpad® (COIL) a obtenu 250 000 \$ pour son projet d'économie circulaire et le Complexe La Nation a reçu un montant de 150 000 \$ pour la construction de son complexe sportif. Par l'entremise du Fonds C nous accordons une aide financière non remboursable pouvant atteindre 20 000 \$ aux entreprises qui veulent réaliser des projets de croissance ou de transformation. En 2022, ce sont 151 250 \$ qui ont été octroyés à 14 entreprises de notre milieu grâce à ce fonds.

Le conseil d'administration a décidé cette année de verser **11 579 928 \$** en ristourne individuelle et il fera la recommandation aux membres à l'assemblée générale annuelle d'affecter un montant de **2 079 224 \$** au Fonds d'aide au développement du milieu afin de continuer d'appuyer des projets structurants dans nos communautés.

La Caisse Desjardins Ontario comprend une équipe de 840 employés répartis dans les 46 centres de services à travers la province qui travaillent dans l'intérêt de nos 137 000 membres et clients. Elle est gouvernée par un conseil d'administration de 17 administrateurs et deux jeunes administrateurs de la relève.

Membres de la haute direction

Pour l'exercice 2022, les membres visés de la haute direction de la Caisse Desjardins Ontario Credit Union Inc. sont :

- William Boucher, Directeur général et chef de l'exploitation
- Stéphan Plante, Vice-président principal Ontario, Expérience membres et Marché des particuliers
- Richard Dupuis, Vice-président principal Ontario, Marché des entreprises
- Richard Fortin, Directeur, Gouvernance et soutien aux administrateurs
- Line Haché, Directrice, Ressources humaines
- Michaël Béland, Directeur, Exploitation et intégration

Politique de rémunération globale du Mouvement Desjardins

Gouvernance

Le conseil d'administration est responsable de l'établissement de la politique de rémunération globale de la Caisse Desjardins Ontario Credit Union Inc., de l'établissement des objectifs annuels ainsi que de l'évaluation annuelle des résultats du directeur général et chefs des opérations de la caisse.

Le conseil est également responsable de l'évolution annuelle de la rémunération globale des cadres supérieurs membres du comité de direction ainsi que de l'ensemble des employés. À cet égard, il établit la révision salariale annuelle, fixe les objectifs et évalue les résultats du régime général d'intéressement. Chaque année, les régimes d'intéressement sont préalablement analysés par le secteur Gestion des risques du Mouvement Desjardins afin de déterminer tout élément qui pourrait inciter à une prise de risques excessive.

Tous ces régimes prévoient le droit au conseil d'administration d'ajuster le paiement ou l'attribution de bonifications lors de situations exceptionnelles. Le conseil n'a pas exercé ce droit en 2022.

Encadrement

La Politique de rémunération globale du Mouvement est un cadre de référence dans la détermination de l'ensemble des composantes de la rémunération. Elle s'applique à la Fédération, ses filiales, le réseau des caisses, incluant la Caisse Desjardins Ontario Credit Union Inc.. La politique vise l'ensemble des employés, gestionnaires et cadres supérieurs. Le positionnement cible de la rémunération globale est établi en fonction de la médiane du marché financier canadien.

De façon plus spécifique, la politique de rémunération globale du Mouvement vise à :

- décrire les principes directeurs sur lesquels est basée la rémunération globale du Mouvement Desjardins;
- préciser le positionnement cible de la rémunération globale pour chacun des groupes d'employés;
- fournir un cadre de référence applicatif pour guider les décisions et actions auquel se référer, au quotidien.

Les principes directeurs sous-jacents à cette politique se déclinent en trois grandes catégories :

- **Alignement Mouvement Desjardins**
 - Refléter les valeurs coopératives, ainsi que la volonté de travailler toujours dans l'intérêt des membres et clients du Mouvement Desjardins;
 - Soutenir les différentes orientations, objectifs et priorités stratégiques du Mouvement Desjardins;
 - Favoriser la collaboration et appuyer la volonté d'agir comme une seule et même grande équipe Desjardins.
- **Performance**
 - Combiner la reconnaissance de la performance individuelle et des succès collectifs, sous l'angle de la performance globale de l'organisation incluant les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG);
 - Assurer la pérennité du Mouvement Desjardins en faisant des choix à valeur ajoutée durable pour les personnes et pour l'organisation;
 - Assurer le respect des différentes exigences légales et réglementaires et favoriser des comportements alignés sur le cadre d'appétit pour le risque.
- **Expérience-employé**
 - Offrir une rémunération globale concurrentielle, flexible et adaptée à la réalité des secteurs d'affaires, des fonctions de soutien et du Réseau, qui procure une capacité d'attraction et de fidélisation des talents;
 - Contribuer à une expérience employé globale engageante, qui s'articule autour du bien-être et qui est propice à travailler toujours dans l'intérêt des membres et clients;
 - Assurer l'équité interne et externe tout en tenant compte des différentes réalités et particularités du marché pour certains domaines, métiers critiques ou régions géographiques.

Comme toute institution financière responsable, le Mouvement et la Caisse Desjardins Ontario Credit Union Inc. accordent une attention particulière à la gestion des risques au bénéfice de ses membres et de ses clients. Sa politique en matière de rémunération globale reflète cette considération. La Politique de rémunération globale est revue tous les 5 ans. La révision de cette politique a été adoptée par le conseil d'administration en juin 2022.

Les employés responsables de fonctions de supervision (fonctions de finances, de gestion des risques et de conformité, de même que le Bureau de la surveillance du Mouvement Desjardins) sont admissibles à une rémunération basée sur la performance globale du Mouvement plutôt que sur la performance de la Caisse Desjardins Ontario Credit Union Inc. qu'ils supervisent afin de s'assurer d'une saine indépendance. Leur rémunération est ainsi alignée avec leur rôle et ne favorise pas la prise de risque excessive et les conflits d'intérêts.

Composantes de la rémunération globale

La rémunération des membres de la haute direction, de même que celle de la majorité des autres preneurs de risques importants, est établie en fonction de la valeur marchande de leur travail, de la relativité salariale interne et de leur niveau de rendement individuel au travail. Leur rémunération globale consiste en un salaire de base et un régime d'intéressement à court et à long terme, auxquels s'ajoutent des avantages sociaux, un régime de retraite et des frais de fonction.

Voici un tableau sommaire de ces éléments :

Composantes		Objectifs
Rémunération directe (en espèces)	Salaire de base	• Reconnaissance des responsabilités, des aptitudes, des compétences et de l'expérience
	Rémunération variable (à risque)	• Création de valeur pour les membres et clients • Reconnaissance des résultats du Mouvement et de la performance individuelle ⁽¹⁾
	Bonification annuelle Rémunération à moyen et à long terme ⁽²⁾	• Création de valeur durable pour le Mouvement dans sa totalité • Fidélisation
Rémunération indirecte	Régime de retraite et avantages sociaux	• Maintien d'un revenu adéquat et sécurisé à la retraite • Protection adéquate en cas de décès, d'invalidité ou de maladie
	Frais reliés à la fonction	• Requis aux fins des affaires • En lien avec le statut du poste
Positionnement cible de la rémunération globale		
Employés		• 100 % de la médiane du marché financier canadien
Gestionnaires (Niveaux 1 à 5)		• 100 % de la médiane du marché financier canadien
Gestionnaires (Niveaux 6 et +)		• 95 % de la médiane du marché financier canadien
Directeur général et chef des opérations		• 85 % de la médiane du marché financier canadien

⁽¹⁾ Pour les cadres supérieurs, la performance individuelle est utilisée aux fins d'admissibilité à la bonification annuelle.

⁽²⁾ La rémunération à moyen et à long terme s'applique exclusivement au directeur général et chef des opérations.

La relativité interne entre les emplois des membres de la haute direction est établie à l'aide du plan d'évaluation des emplois Hay et des classes salariales applicables à l'ensemble des emplois Mouvement Desjardins. Ce processus de validation vise à assurer une équité interne.

Description des éléments constitutifs de la rémunération globale des membres de la haute direction

Salaire de base

Le salaire de base des membres de la haute direction est révisé annuellement. La performance individuelle, le niveau de responsabilités et l'expérience sont pris en considération afin que la rémunération de chaque gestionnaire reflète sa contribution au travail.

Chaque membre de la haute direction se voit fixer des objectifs individuels de nature stratégique ou financière découlant des objectifs annuels de la caisse.

Régime général d'intéressement annuel

Le régime général d'intéressement de la haute direction de la caisse ainsi que de l'ensemble des employés vise à reconnaître les contributions des participants à l'atteinte des objectifs soutenant le plan stratégique et financier du Mouvement Desjardins qui généreront des résultats à court et à moyen terme. Le régime est composé d'indicateurs basés sur l'ensemble du Mouvement applicables à tous, pour assurer la cohésion et l'alignement sur les objectifs prioritaires.

Les membres de la haute direction se voient attribuer une bonification annuelle seulement lorsque les conditions suivantes sont respectées :

- l'atteinte du déclencheur lié à la rentabilité globale du Mouvement déterminé en début d'année; et
- l'atteinte d'un niveau de performance individuelle de niveau « besoin d'amélioration » ou plus élevé.

Un facteur multiplicateur basé sur l'appréciation annuelle de la performance a un impact sur la valeur de la bonification annuelle attribuée à l'exception du directeur général et chef des opérations et les vice-présidents principaux qui n'ont pas droit à un facteur multiplicateur. Le détail de la structure et du régime général d'intéressement annuel est disponible dans la Notice annuelle de la Fédération des caisses Desjardins du Québec parue le 9 mars 2023.

Versement de la bonification

La bonification annuelle établie pour l'année de référence est versée au début de l'année suivante, à la suite de l'approbation des résultats par le Conseil d'administration de la Fédération.

Pour le directeur général et chef des opérations, seule une proportion de 60 % de la bonification annuelle attribuée est versée et les 40 % restants sont différés pendant une période de trois ans. La tranche différée de 40 % peut évoluer à la hausse comme à la baisse pendant la période de report de trois ans.

Prestations en vertu d'un régime de retraite

Les membres de la haute direction visés participent au Régime de retraite du Mouvement Desjardins (RRMD). Ce régime de rentes a été mis en place pour tous les employés, gestionnaires et cadres supérieurs du Mouvement Desjardins. Il est capitalisé et administré par un comité de retraite formé de membres représentant les employeurs et les employés.

La rente totale résultante ne peut excéder la rente maximale permise par la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)*. Le partage des coûts du RRMD entre l'employeur et l'employé est de 65 % et de 35 %, respectivement, jusqu'à concurrence du maximum prévu dans le règlement de ce régime.

Le détail des caractéristiques des prestations auxquels les participants ont droit en vertu de ce régime et en fonction des périodes de service est disponible dans la Notice annuelle de la Fédération des caisses Desjardins du Québec parue le 9 mars 2023.

Régime excédentaire de retraite

Certains membres de la haute direction visés participent à un régime excédentaire de retraite capitalisé qui est totalement à la charge de l'employeur. En vertu de ce régime, les participants désignés ont droit à une rente excédentaire de retraite égale à la différence entre la rente qui serait payable en l'absence de la limite maximale permise par la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)* et la rente effectivement payable par le RRMD.

L'âge normal de la retraite est établi à 65 ans. Les participants peuvent cependant prendre une retraite anticipée à compter de 55 ans. La rente excédentaire payée n'est pas indexée.

Rémunération des administrateurs

La rémunération des administrateurs de la Caisse Desjardins Ontario Credit Union Inc. est basée sur les principes suivants :

1^{er} principe – L'engagement personnel comme l'un des fondements éthiques de la gouvernance du Mouvement.

L'établissement de la rémunération des personnes appelées à assumer des responsabilités d'administration et de surveillance au sein des composantes du Mouvement Desjardins s'appuie sur l'engagement personnel. La rémunération est fixée indépendamment des considérations de temps ou de distance. Dès lors, seules les réunions formelles du conseil et des comités des caisses, des filiales et de la Fédération des caisses Desjardins du Québec font l'objet d'une rémunération couverte par cette Politique.

Est exclue du versement d'une rémunération toute participation à des :

- Rencontres d'administrateurs pour fins de représentation, de consultation ou de concertation (ex. colloques);
- Congrès, assemblées annuelles ou extraordinaires des caisses et autres composantes du Mouvement;
- Congrès du milieu coopératif que ce soit à l'échelle locale, régionale, provinciale, canadienne ou à l'internationale;
- Comités ad hoc des caisses à portée sectorielle ou régionale;
- Rencontres de remise de bourses, dons ou commandites au nom de la caisse;
- Séances individuelles de formation.

2^e principe – l'« Agir » dans l'intérêt du Mouvement

Chaque administrateur élu ou administrateur d'une composante doit agir dans le meilleur intérêt de cette composante et du Mouvement. S'appuyant sur les obligations légales et déontologiques en vigueur, la rémunération qui lui est versée ne doit en aucun temps être un facteur d'influence dans sa prise de décision.

3^e principe – Reconnaissance des responsabilités assumées

Les indemnités annuelles et les allocations de présence versées sont fonction de la complexité propre aux responsabilités de chaque palier (caisse, filiales, Fédération des caisses Desjardins du Québec) et ont un caractère raisonnable dans le respect de l'esprit coopératif. Elles tiennent compte de la réalité de «réseau intégré» qui caractérise le Mouvement Desjardins. La complexité s'entend comme le niveau de difficulté lié à la multiplicité des enjeux et des décisions à prendre ainsi qu'à leurs portées tant stratégiques, financières que sur le plan des risques. De ce fait, la rémunération est fixée indépendamment de la taille de la caisse¹ ou indépendamment de la taille parmi les filiales dont la complexité est comparable.

4^e principe – L'équité

Tout en tenant compte de la capacité financière de la composante et des exigences d'efficacité, de productivité et de rentabilité du Mouvement, la rémunération versée tient compte des responsabilités, des risques encourus, ainsi que des exigences légales et réglementaires propres à la fonction occupée. Elle s'appuie, entre autres, sur un étalonnage d'organisations comparables, notamment coopératives, pour les différents paliers de responsabilités qui est réalisé aux trois ans suivant l'entrée en vigueur des modifications apportées.

5^e principe – La transparence

Dans un souci de transparence, de saine reddition de comptes et de conformité aux exigences réglementaires, la rémunération versée par la composante aux personnes qui occupent des postes au sein des instances est divulguée selon un mode de divulgation adapté aux exigences et besoins de chacun des paliers de responsabilités.

¹ Sauf en ce qui concerne le poste de président de la caisse.

Analyse des composantes de la rémunération des administrateurs

Indemnités annuelles

- Le président du conseil d'administration de la caisse reçoit une indemnité annuelle
- Le vice-président du conseil peut recevoir une indemnité annuelle s'il est appelé à remplacer régulièrement le président. Cette indemnité, distincte de celle du président, ne peut dépasser 30 % de la valeur de l'indemnité versée au président de la caisse. Elle est versée sur décision du conseil d'administration avec l'appui d'une proposition documentée de partage de responsabilités déterminé par le président le cas échéant. Si la caisse a plus d'un vice-président, l'indemnité est partagée entre ces vice-présidents selon les modalités fixées par la caisse, mais le total des sommes versées ne peut dépasser la valeur de 30 % de l'indemnité versée au président.
- Les autres membres du conseil d'administration et les administrateurs de la relève n'ont pas droit à d'indemnité annuelle.

Allocations de présence

- Des allocations de présence sont versées aux administrateurs et à la présidence pour chaque rencontre du conseil d'administration.
- Les séances de formation sont rémunérées lorsqu'elles sont intégrées au calendrier des réunions et que l'ensemble des administrateurs de l'instance concernée y sont conviés.
- Les administrateurs de la caisse ainsi que les membres qui participent à un comité autre qu'un comité du conseil d'administration ont droit à une allocation de présence de 110 \$.
- Un administrateur ou un administrateur de la relève peut renoncer individuellement, en tout ou partie, à la rémunération prévue.

Budget de la rémunération des administrateurs

Le montant maximal annuel consacré à la rémunération de l'ensemble des administrateurs de la caisse était de 185 410\$ en 2022. Le tableau suivant présente les barèmes de rémunération des administrateurs.

Indemnités annuelles			
Présidence du conseil d'administration :		22 000 \$	
Vice-présidence du conseil d'administration :		6 600 \$	
Allocation de présence			
Réunion du conseil d'administration :			400 \$
Réunion trimestrielle du conseil d'administration pour la concertation avec le Mouvement Desjardins			330\$
Réunion d'un comité du conseil d'administration	En personne	Président :	320 \$
		Autres :	160 \$
	Téléphonique		82 \$
	Rencontre d'un comité de liaison	En personne	
Administrateur de la relève			
Réunion du conseil d'administration :		200 \$	
Réunion d'un comité :		82 \$	
Réunion téléphonique :		44 \$	