

Rémunération dirigeants de YVR 2024



Date de présentation : 2 avril 2025



L'Administration de l'aéroport de Vancouver exploite et gère l'aéroport international de Vancouver (« YVR ») au service de la communauté et de l'économie qui la soutiennent.

La stratégie de rémunération de l'Administration de l'aéroport de Vancouver fait partie d'une proposition de valeur exhaustive faite aux employés dans le but d'attirer, d'embaucher et d'assurer la rétention des meilleurs talents qui soient. Cette stratégie, qui comprend des régimes de rémunération concurrentiels et gratifiants, soutient notre objectif en plus d'encourager notre main-d'œuvre à épouser nos valeurs et notre conduite responsable. Cette stratégie est cruciale pour constituer une équipe talentueuse, unie et motivée qui contribue année après année au succès et à la croissance de YVR.

Conformément à ses valeurs fondamentales et témoignant de son engagement à rendre des comptes, l'Administration de l'aéroport divulgue chaque année la rémunération de ses cadres. Cette divulgation fait rapport du lien entre la rémunération, le rendement et la contribution des cadres, y compris la présidente directrice générale, pour l'exercice financier de 2024.

Surveillance de la rémunération de la directrice générale et des cadres

GOVERNANCE DE LA RÉMUNÉRATION DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE ET DES CADRES

Le comité des ressources humaines (« CRH ») de l'Administration de l'aéroport est un comité du conseil d'administration chargé de proposer la stratégie de rémunération de l'Administration de l'aéroport au conseil d'administration et de veiller à ce qu'elle concorde avec les plans et la philosophie approuvés. Cette stratégie comprend tous les programmes de rémunération, de la conception à la mise en œuvre, en passant par les mesures fondées sur les résultats liées à l'orientation stratégique de l'aéroport.



En ce qui concerne la directrice générale, le CRH examine le régime et les dispositions de la rémunération totale, puis recommande d'éventuelles modifications au conseil d'administration à des fins d'approbation finale. Dans le cas des cadres, le CRH approuve les échelles salariales, la conception et les paramètres du régime de rémunération incitative ainsi que tous les autres avantages. Il incombe à la directrice générale d'évaluer le rendement relatif de chaque membre de la direction, puis de prendre une décision concernant son salaire de base et sa portion du régime de rémunération incitative à court terme. Tous les administrateurs qui siègent au CRH sont indépendants et se sont familiarisés avec les questions de rémunération des cadres dans d'autres sociétés ou d'autres conseils d'administration.

Conscient de l'importance et de la complexité de la rémunération des cadres, le CRH a fait appel à un consultant indépendant spécialisé dans ce domaine, Korn Ferry (CA) Ltd. (« Korn Ferry »), pour obtenir des conseils sur les questions de rémunération des cadres. Les services de conseil comprennent notamment l'évaluation des postes de cadres, l'étude de la philosophie, des principes et de la politique de rémunération des cadres, le suivi des tendances en matière de rémunération des cadres, la création de groupes de référence aux fins de la rémunération, l'examen de la rémunération des administrateurs, l'examen des régimes de rémunération incitative à court et à long terme, la réalisation d'une étude de marché complète sur les postes de direction générale et de cadres, ainsi que l'analyse comparative des niveaux cibles du salaire de base et de la rémunération incitative afin d'aider le CRH à formuler un régime de rémunération approprié, à prendre des décisions en matière de rémunération et à faire des recommandations au conseil.

Étant donné que le contrat du titulaire prenait fin le 31 décembre 2024, l'Administration de l'aéroport, conformément à sa pratique, a mené un solide processus concurrentiel de rémunération des cadres en octobre et en novembre 2024. Un comité d'évaluation a examiné les soumissions, interrogé des candidats présélectionnés et formulé une recommandation. Le CRH a approuvé la recommandation et recommandé au conseil d'administration d'approuver l'attribution d'un contrat d'au moins deux ans au candidat retenu.

PRINCIPES ET PHILOSOPHIE DE RÉMUNÉRATION

En 2020, le CRH, avec l'aide de Korn Ferry, a établi les principes de rémunération des cadres suivants, qui mettent l'accent sur l'harmonisation avec les objectifs de l'entreprise, les intérêts des parties prenantes et une bonne gouvernance d'entreprise :

- L'approche de la rémunération doit concorder avec le mandat de l'entreprise, ses objectifs stratégiques et la culture souhaitée pour assurer la réussite de l'entreprise à court et à long terme.
- Les régimes de rémunération tiennent compte des intérêts de toutes les parties prenantes, notamment ceux de la communauté et du public, en assurant l'excellence opérationnelle, la surveillance et la santé financières, la qualité du service à la clientèle et la durabilité.
- Il convient de mettre l'accent sur la rémunération en fonction du rendement et sur la rémunération totale dans les limites de risques acceptables et dans le respect de la bonne gouvernance d'entreprise.

La philosophie de rémunération met en évidence le besoin d'attirer, de motiver et d'assurer la rétention des employés performants nécessaires à la réalisation des objectifs de l'Administration de l'aéroport. L'Administration de l'aéroport estime que la rémunération d'un membre de la direction doit correspondre à sa contribution aux objectifs généraux à court et à long terme de l'organisation.

Le programme de rémunération des cadres comprend une combinaison de rémunération monétaire et d'avantages non monétaires.

GROUPE DE RÉFÉRENCE POUR LA RÉMUNÉRATION

L'Administration de l'aéroport évalue la rémunération de ses cadres par voie de comparaison à deux marchés de référence qui tiennent compte de sa structure de propriété, de son environnement opérationnel et du contexte concurrentiel du recrutement de talents. L'évaluation fait appel à la méthode des barèmes d'évaluation Korn Ferry Hay (Korn Ferry Hay Guide Chart-Profile Method), qui compare les postes non pas d'après leur titre, mais en fonction d'envergures et de tâches semblables.

LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

En tant qu'employeur sous réglementation fédérale, l'Administration de l'aéroport est tenue de se conformer à la *Loi sur l'équité salariale* du gouvernement canadien. L'Administration de l'aéroport est en conformité totale avec cette loi et veille à ce que tous les employés reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale. Conformément aux exigences de cette loi, en 2024, YVR a mis en œuvre un solide plan d'équité salariale qui évalue les catégories d'emploi, garantit une rémunération équitable et corrige toute disparité salariale potentielle fondée sur le genre. Le plan est suivi par un comité sur l'équité salariale, qui comprend des représentants de la direction et des employés. Cet engagement continu en faveur de l'équité salariale témoigne du dévouement de YVR à l'égard de l'équité, de la transparence et de l'inclusivité à tous les échelons de l'organisation.

Volets de la rémunération des cadres

L'Administration de l'aéroport vise une approche équilibrée en offrant des éléments de rémunération monétaire et d'avantages non monétaires concurrentiels, dans le but d'attirer et d'assurer la rétention de personnes qualifiées issues du secteur de l'aviation, mais aussi d'autres secteurs. Les programmes respectent les normes courantes des marchés du travail local, provincial et national. Le programme de rémunération des cadres repose principalement sur des primes monétaires pour récompenser le rendement attendu.

La directrice générale et les cadres sont admissibles à la rémunération suivante :

Volet de la rémunération	Description	Type de rémunération
Salaire de base	Offre aux cadres une rémunération fixe.	Monétaire
Régime de rémunération incitative à court terme	Rémunération variable qui récompense les cadres pour avoir atteint les objectifs de rendement établis par le plan stratégique et le conseil d'administration.	Monétaire
Régime de rémunération incitative à long terme	Rémunération variable qui récompense les cadres pour avoir créé de la valeur à long terme, comme défini par le plan stratégique et le conseil d'administration.	Monétaire
Indemnité à titre d'avantages indirects	Offre aux cadres des avantages indirects concurrentiels dans le marché, notamment une indemnité pour usage de véhicule personnel et stationnement.	Monétaire

Volet de la rémunération	Description	Type de rémunération
Santé et bien-être	Prestations de santé de l'Administration de l'aéroport et accès à un compte de dépenses de santé pour favoriser le bien-être général des cadres et les soins préventifs.	Non monétaire
Bien-être financier	Aide à l'évaluation financière, à l'examen de la situation fiscale et aux objectifs de bien-être.	Non monétaire
Cotisations professionnelles	Aide les cadres à rester en contact avec leur profession ou leur industrie en contribuant aux droits d'adhésion et aux cotisations à une association.	Non monétaire
Régime de retraite	Aide les cadres à se constituer un revenu de retraite pendant leurs années de travail grâce au régime de retraite à cotisations définies et au régime de retraite complémentaire des salariés.	Non monétaire

SALAIRE DE BASE

Le salaire de base des cadres est fixé annuellement, en fonction du rendement individuel et du niveau de rémunération médian pour leur poste dans le marché de référence désigné. Cette méthode garantit une détermination équitable et concurrentielle des salaires de base des cadres au début de chaque année.

RÉMUNÉRATION INCITATIVE

La directrice générale et les cadres sont également admissibles aux régimes de rémunération incitative à court et à long terme, créés par le CRH avec l'aide de Korn Ferry.

Régime de rémunération incitative à court terme

Le régime de rémunération incitative à court terme de l'Administration de l'aéroport vise à récompenser le rendement à court terme. Le conseil d'administration détermine la structure des primes minimales, cibles et maximales des membres de la direction. Les cibles définies correspondent à un pourcentage du salaire de base et sont calculées en fonction des revenus réels de l'année. Les prestations du régime de rémunération incitative à court terme sont limitées à 150 pour cent de la prime cible.

	Prime incitative cible pour 2024 (% du salaire de base)	Prime incitative maximale pour 2024 (% du salaire de base)
Présidente directrice générale	75,0 %	112,5 %
Équipe de la haute direction	30,0 %	45,0 %

L'évaluation du régime de rémunération incitative à court terme repose à la fois sur le rendement individuel (pondération de 30 pour cent) et sur le rendement de l'entreprise (pondération de 70 pour cent). L'évaluation continue du rendement combiné de l'entreprise et du cadre a lieu tout au long de la période désignée, l'évaluation finale étant effectuée à la fin de l'exercice financier. Le montant versé à chaque cadre dépend du résultat de ces évaluations. Étant donné l'importance stratégique des postes de direction, une plus grande proportion de leur « rémunération à risque » est liée à la réalisation des objectifs de rendement de l'entreprise.

Rendement individuel – 30 pour cent

Chaque année, la présidente directrice générale établit avec chaque cadre ses priorités en matière de rendement individuel. Dans le cas de la directrice générale, ces priorités sont définies conjointement avec le conseil d'administration, qui doit les approuver. Les priorités et les indicateurs relatifs à chaque poste sont définis en fonction des exigences propres au poste et des objectifs de l'organisation. L'évaluation repose sur des mesures qualitatives et quantitatives portant non seulement sur ce qui a été réalisé, mais aussi sur le mode de réalisation. Ces résultats déterminent la note de rendement de chaque personne dans le cadre du processus de gestion du rendement « La voie de la réussite » de l'Administration de l'aéroport.

Rendement de l'entreprise – 70 pour cent

Les critères d'évaluation du rendement de l'entreprise sont conçus en fonction des attentes et en vue de stimuler le rendement défini par les indicateurs clés de rendement inscrits dans le plan stratégique. Chaque année, le conseil d'administration fixe des valeurs minimales, cibles et maximales pour chaque indicateur et évalue le rendement des cadres en conséquence.

Pour chaque indicateur, le cadre doit atteindre le niveau de rendement minimal pour avoir droit à une prime. En dessous de ce seuil, aucune prime n'est accordée, tandis qu'au seuil, le cadre obtient une prime de 50 pour cent de la valeur pondérée de l'indicateur.

Un rendement cible vaut une prime équivalant à 100 pour cent de la valeur pondérée de l'indicateur. Les cadres qui atteignent le niveau de rendement maximal obtiennent une prime de 150 pour cent; bien que ce résultat représente un défi, il devrait être atteint dans environ 20 pour cent des cas.

Pour 2024, le rendement de l'entreprise est mesuré en fonction des critères fondamentaux suivants :

Indicateur	Pondération	Définition
Intérêt public (faire ce qui est juste)		
Climat	17,5 %	Évaluation des émissions de gaz à effet de serre par l'Administration de l'aéroport.
Satisfaction de la clientèle	17,5 %	Sondage qui mesure la satisfaction générale de nos passagers à l'égard des services et des installations de l'aéroport.
Excellence opérationnelle (bien le faire)		
Ponctualité des départs	17,5 %	Proportion de vols qui quittent leur aire de départ dans les 15 minutes suivant l'heure de départ prévue.
Acheminement des bagages	17,5 %	Proportion de bagages dont la correspondance a été effectuée avec succès à YVR. C'est le fruit de nos investissements et des changements apportés pour améliorer l'efficacité du transport des bagages.
Surveillance et santé financières (créer la capacité de faire un plus deux)		
BAIIDA	30,0 %	Bénéfice avant intérêts, impôts, dépréciation et amortissement (« BAIIDA »). Mesure de la façon dont nous générons une croissance des ventes tout en contrôlant les coûts d'exploitation.

Régime de rémunération incitative à long terme

Le régime de rémunération incitative à long terme a pour but de récompenser les cadres pour leur constante contribution au rendement à long terme de l'organisation. Ce régime récompense l'utilisation efficace des ressources de l'Administration de l'aéroport pour atteindre ou dépasser le rendement attendu.

Les cadres de l'Administration de l'aéroport sont admissibles au régime de rémunération incitative à long terme au début de chaque période d'évaluation du rendement. Les employés admissibles embauchés durant cette période reçoivent une prime proportionnelle à la portion restante de la période.

Le régime de rémunération incitative à long terme couvre une période de trois ans qui concorde avec l'exercice financier de l'Administration de l'aéroport. Une nouvelle période triennale commence au début de chaque exercice financier pour se terminer le dernier jour du troisième exercice financier. Ainsi, trois périodes d'évaluation du rendement se chevauchent en tout temps dans le cadre du régime de rémunération incitative à long terme.

2022	2023	2024	2025	2026	2027
Cycle 14 Période de rendement			Cycle 14 Prime		
	Cycle 15 Période de rendement			Cycle 15 Prime	
		Cycle 16 Période de rendement			Cycle 16 Prime

Le CRH du conseil d'administration établit les indicateurs de rendement du régime de rémunération incitative à long terme en fonction des critères de rendement découlant des indicateurs clés de rendement inscrits dans le plan stratégique.

Le CRH a retenu les services de Korn Ferry pour examiner le régime de rémunération incitative à long terme du cycle 14 (2022-2024), dans le but de récompenser les cadres pour la création de valeur à long terme sur la base des indicateurs clés de rendement inscrits dans le plan stratégique.

Ce cycle est revenu aux objectifs de fin de cycle qui avaient été examinés par le comité des ressources humaines CRH et le conseil d'administration en novembre 2022 et finalisés en février 2023. Ces objectifs ont été fixés pour être atteints en décembre 2024.

	Minimum 0 %	Cible 100 %	Maximum 150 %
Présidente directrice générale	0 %	125 %	187,5 %
Équipe de la haute direction	0 %	30 %	45 %

Le rendement du cycle 14 du régime de rémunération incitative à long terme est mesuré en fonction des éléments fondamentaux suivants :

Indicateur	Pondération	Définition
Capacité et culture (faire évoluer les bonnes personnes)		
Mobilisation et bien-être des employés	16,5 %	Mesure de la mobilisation, de la culture et du bien-être des employés.
Climat	16,5 %	Évaluation des émissions de gaz à effet de serre par l'Administration de l'aéroport.
Réputation et confiance (agir pour le bien de la Colombie-Britannique)		
Fret	17 %	Volume de fret en termes de tonnes expédiées.
Temps d'attente des contrôles de sécurité	17 %	Temps moyen nécessaire pour passer le contrôle de sécurité entre le moment du premier scan de la carte d'embarquement dans la file d'attente jusqu'au deuxième scan dans la ligne de contrôle préalable à l'embarquement.
Santé financière		
Rendement du capital investi (« RCI »)	33 %	Mesure du rendement financier des fonds que nous allouons comme un indicateur de notre capacité à conserver la valeur générale de nos actifs.

AVANTAGES SOCIAUX ET AVANTAGES INDIRECTS

Régime de soins médicaux et soins dentaires

Dans un souci de favoriser le bien-être des cadres, l'Administration de l'aéroport de Vancouver leur donne accès à un régime de soins de santé complémentaires et de soins visuels et dentaires, à un programme d'aide aux employés et à leur famille, à un compte de dépenses de santé, à une assurance vie, à une assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels et à une assurance invalidité.

Les prestations de santé offertes sont équivalentes et, dans certains cas, supérieures à celles qui prévalent sur le marché. L'Administration de l'aéroport veille ainsi à ce que son régime d'avantages sociaux demeure concurrentiel.

Avantages indirects

L'Administration de l'aéroport offre à ses cadres un régime d'avantages indirects concurrentiel qui comprend notamment des vacances annuelles (au-delà du minimum prescrit par le *Code canadien du travail*), une indemnité pour l'usage d'un véhicule personnel, y compris l'entretien et le stationnement, et les cotisations à une association professionnelle.

RÉGIME DE RETRAITE

Le régime de retraite est considéré comme une partie intégrante de la rémunération totale. L'Administration de l'aéroport finance un régime de retraite à cotisations déterminées auquel participent tous les cadres. L'Administration de l'aéroport offre en outre un régime de retraite complémentaire aux cadres qui sont limités par les plafonds des cotisations au régime enregistré d'épargne-retraite (« REER ») ou les plafonds des cotisations au régime de pension agréé (« RPA ») imposés par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

Régime enregistré d'épargne-retraite collectif (REER collectif)

Le REER collectif offre une prestation de retraite fondée sur les cotisations de l'employé et de l'employeur, qui s'ajoute s'accumulent conjointement aux revenus de placement. Dans le cadre du REER collectif, l'Administration de l'aéroport offre une cotisation de l'employeur correspondant à 1 % du salaire de base, et les cadres peuvent cotiser volontairement, sous réserve des limites de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Les cadres qui participent au régime y gèrent eux-mêmes leurs placements.

Régime de retraite complémentaire des cadres

Étant donné que la *Loi de l'impôt sur le revenu* limite les avantages offerts dans le cadre des REER et des RPA, l'Administration de l'aéroport a mis sur pied un régime de retraite complémentaire à l'intention de la directrice générale et des cadres auxquels ces plafonds s'appliquent. En vertu du régime de retraite complémentaire des cadres, ces employés reçoivent les avantages qu'ils auraient en l'absence des plafonds prescrits par la *Loi de l'impôt sur le revenu* pour les régimes enregistrés.

Administré comme un régime de retraite non enregistré et non capitalisé, le régime de retraite complémentaire des cadres est garanti par une lettre de crédit pour les cadres retraités. L'Administration de l'aéroport offre aux cadres un régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées dont le montant des cotisations s'élève à 16 pour cent du salaire de base (excluant la contribution de l'Administration de l'aéroport au régime de retraite enregistré collectif) et à 16 pour cent de la rémunération incitative à court terme. Ces calculs font abstraction des avantages sociaux imposables, des paiements forfaitaires à la cessation d'emploi (comme les congés annuels, les congés de maladie ou les indemnités de départ), et de tout paiement extraordinaire.

Remarque : le régime de retraite à prestations déterminées existe encore, mais n'est plus accessible aux nouveaux participants.

CESSATION D'EMPLOI

Lorsqu'une indemnité de départ est jugée nécessaire, l'Administration de l'aéroport verse un montant conforme au *Code canadien du travail*, au contrat de travail de la personne en question et à ce que l'Administration de l'aéroport juge approprié.

Sommaire de la rémunération de la présidente directrice générale et des cadres

Le tableau ci-dessous présente l'ensemble de la rémunération versée ou payable à la présidente directrice générale et aux cadres (en moyenne) pour l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2024.

L'Administration de l'aéroport n'accorde pas d'options d'achat d'actions, de droits à la plus-value des actions, d'actions, de parts ou autres titres de rémunération dans le cadre de sa rémunération et n'a pas d'autre régime d'avantages sur capitaux propres en circulation.

	Année	Salaire de base ¹	Prime du régime incitatif à court terme ²	Prime du régime incitatif à long terme ³	Avantages indirects ⁴	Autres ⁵	Total ⁶
Tamara Vrooman Présidente directrice générale	2024	646 152 \$	578 505 \$	941 428 \$	39 419 \$	295 249 \$	2 500 753 \$
	2023	621 300 \$	539 804 \$	689 999 \$	36 597 \$	267 554 \$	2 155 254 \$
Rémunération moyenne des cadres	2024	261 585 \$	91 307 \$	72 012 \$	16 669 \$	57 732 \$	499 305 \$
	2023	295 513 \$	104 570 \$	74 980 \$	21 200 \$	50 754 \$	547 017 \$

Écart de rémunération des cadres	La baisse de la rémunération moyenne des cadres en 2024 n'est pas due à des réductions de la rémunération. L'écart est dû à des rémunérations sur une partie de l'année. Bien qu'il y ait neuf postes de cadres en 2024, seuls six ont été occupés pendant toute l'année. Lorsque la rémunération de 2024 est annualisée, la rémunération totale moyenne des cadres serait d'environ :	580 000 \$
---	--	-------------------

- Base de la rémunération déclarée** : Les montants de rémunération indiqués représentent les revenus perçus au cours de l'année civile concernée.
- Prime annuelle** : La rémunération incitative annuelle pour la période de performance allant du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024 sera versée en 2025. Les cadres qui sont entrés en fonction après le début de la période de performance reçoivent une prime calculée au prorata de leur durée de service.
- Prime à long terme** : La prime à long terme pour le cycle de performance allant du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024 sera versée en 2025. Les cadres qui sont entrés en cours de cycle reçoivent un paiement au prorata de leur période de service.
- Avantages indirects** : Les avantages indirects comprennent les adhésions professionnelles (pour certains cadres), les services de planification financière, les comptes de dépenses de santé, les allocations de voiture, l'entretien du véhicule et les places de stationnement payées par l'employeur.
- Autres rémunérations** : Les autres rémunérations comprennent les contributions de l'employeur aux programmes de retraite des cadres, y compris le régime de pension agréé (« RPA ») et le régime de retraite complémentaire des cadres. Cette catégorie comprend également les paiements liés à la transition pour les cadres nouvellement nommés.
- Exclusion des indemnités de départ** : Les indemnités de départ liées aux départs de cadres en 2024 ne sont pas incluses dans les chiffres de rémunération divulgués.