



findevcanada.ca  
1 Place Ville Marie, bureau/suite 2950  
Montréal (Québec) Canada H3B 2B6

# Programme de rémunération au rendement de FinDev Canada pour 2021

# TABLE DES MATIÈRES

1.	INDICATEURS DE PERFORMANCE ISSUS DE NOTRE STRATÉGIE D’AFFAIRES.....	3
2.	CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT ANNUELLE.....	3
3.	CIBLE DE RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT ANNUELLE .....	4
4.	MULTIPLICATEUR DES RÉSULTATS DE L’INSTITUT .....	4
5.	MULTIPLICATEUR DU RENDEMENT INDIVIDUEL .....	5
6.	CRITÈRES D’ADMISSIBILITÉ .....	5
	<b>GÉNÉRALITÉS .....</b>	<b>5</b>
	<b>EMPLOYÉS CONTRACTUELS ET CONSULTANTS .....</b>	<b>5</b>
	<b>EMPLOYÉS ENGAGÉS DEPUIS PEU .....</b>	<b>6</b>
	<b>RETRAITE.....</b>	<b>6</b>
	<b>DÉMISSION OU CESSATION D’EMPLOI .....</b>	<b>6</b>
	<b>CONGÉ .....</b>	<b>6</b>
	<b>POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DU PRÉSIDENT .....</b>	<b>7</b>
	<b>RECONNAISSANCE.....</b>	<b>7</b>
	<b>RÉCUPÉRATION DES SOMMES VERSÉES.....</b>	<b>7</b>

## 1. INDICATEURS DE PERFORMANCE ISSUS DE NOTRE STRATÉGIE D’AFFAIRES

Un programme de rémunération au rendement bien conçu appuie les principales attentes en matière de rendement pour l’année à venir. C’est pourquoi les indicateurs de performance établis pour le programme de 2021 tiennent compte de la stratégie d’affaires.

Le tableau ci-dessous fait état des différents indicateurs de performance et des niveaux de performance pour 2021.

**Tableau : Programme de rémunération au rendement pour 2021**

OBJECTIF 2021	INDICATEURS DE RENDEMENT CLÉS	PONDÉRATION
Faire croître et gérer le portefeuille	1. Total de 180 M USD en transactions approuvées <sup>1</sup> et une transaction approuvée au titre de la facilité concessionnelle <sup>2</sup>	30 %
Montrer l’exemple par son impact	2. Admissibilité au Défi 2X de 60 % des transactions approuvées <sup>3</sup>	30 %
	3. 10 % des transactions soumises au triage liées aux pays moins développés	
Miser sur les partenariats pour faire progresser l’investissement à impact social à l’échelle mondiale	4. Mobilisation de 45 M USD <sup>4</sup> auprès de partenaires du secteur privé	15 %
Travailler avec efficacité	5. Atteinte des objectifs du plan d’entreprise en matière de viabilité financière : – dépenses administratives de 20,3 M\$ – revenus de 11 M\$ <sup>5</sup>	25 %

## 2. CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT ANNUELLE

FinDev Canada calcule la rémunération au rendement à l’aide de la formule présentée ci-dessous. Cette rémunération est propre à chaque employé. L’objectif est d’établir un lien plus étroit entre le

<sup>1</sup> Nombre de transactions (12 à 15); le volume de transactions sera aussi surveillé à titre de référence.

<sup>2</sup> Pourvu que la facilité ait été établie au 31 mars 2021.

<sup>3</sup> Nouveau critère du Défi 2X en 2021.

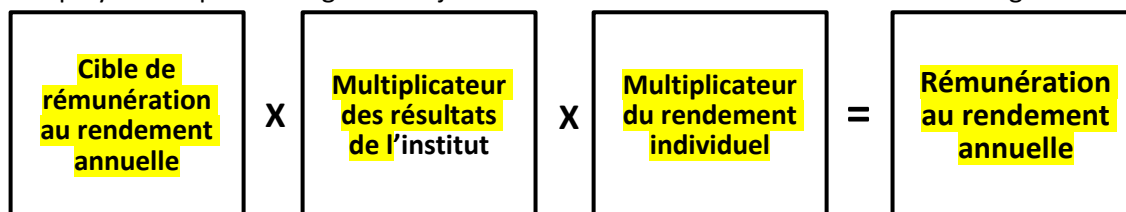
<sup>4</sup> Dont 30 M USD auprès de MFX

<sup>5</sup> Les dépenses et les revenus comprennent les frais des facilités concessionnelles et d’assistance technique et les subventions correspondantes d’Affaires mondiales Canada. Les revenus se composent de 7 M\$ en financement et investissement et de 4 M\$ en transferts d’Affaires mondiales Canada.

rendement individuel et l'atteinte des objectifs organisationnels tout en permettant une meilleure harmonisation de la rémunération avec le rendement individuel, notamment dans le cas du dépassement des objectifs. Pour toute question, veuillez vous adresser à votre leader.

### 3. CIBLE DE RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT ANNUELLE

Ce montant correspond au total de la rémunération au rendement accumulée chaque jour ouvrable admissible de l'année (voir les critères d'admissibilité ci-après), en fonction du taux de rémunération de l'employé et du pourcentage de l'objectif cible de rémunération au rendement en vigueur chaque jour.



Vous trouverez le pourcentage de rémunération au rendement applicable à chaque rôle de FinDev Canada sur le site du cheminement de carrière d'EDC au <https://communication.edc.ca/FR/careerframework/Pages/home.aspx>.

### 4. MULTIPLICATEUR DES RÉSULTATS DE L'INSTITUT

Par délégation du Comité des ressources humaines du Conseil d'administration d'EDC, le Conseil d'administration de FinDev Canada approuve les indicateurs de rendement, les pondérations et les primes de son programme de rémunération au rendement à court terme en respectant les cadres approuvés. Le multiplicateur des résultats de l'institut représente la performance globale de FinDev Canada pour chacun des indicateurs approuvés pour l'année par son Conseil d'administration dans le cadre du programme.

FinDev Canada étant active depuis peu, nous aurons besoin de temps et d'expérience pour concevoir, pour le programme de rémunération au rendement à court terme, des indicateurs solides, pertinents et vérifiables. Nous nous sommes jusqu'à maintenant basés sur des jalons clés à franchir et n'avons pas encore défini des niveaux de performance distincts pour chaque indicateur (seuil, cible et dépassement). Au fil du temps, nous entendons établir des niveaux plus distincts.

Le programme mesure la performance de l'institut dans son ensemble, alors que la rémunération d'un employé dépend de son rendement durant l'année par rapport à ses objectifs personnels. L'utilisation de multiplicateurs permet par ailleurs de s'assurer que le rendement individuel est pris en considération dans la détermination de la rémunération au rendement.

## 5. MULTIPLICATEUR DU RENDEMENT INDIVIDUEL

Ce multiplicateur est établi en fonction de la cote de rendement attribuée à chaque employé durant l'évaluation annuelle de son rendement. Chacun des cinq niveaux de l'échelle d'évaluation du rendement correspond à un multiplicateur particulier (voir le tableau ci-dessous). Aucune rémunération au rendement ne peut être versée tant que les évaluations du rendement n'ont pas été réalisées.

Niveau de rendement	Multiplicateur du rendement
Dépasse toutes les attentes (DT)	1,25
Dépasse la plupart des attentes (DP)	1,125
Satisfait à toutes les attentes (ST)	1,0
Satisfait à la plupart des attentes (SP)	0,75
Ne satisfait pas aux attentes (NSP)	0

## 6. CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ GÉNÉRALITÉS

La rémunération au rendement n'est pas un droit, mais bien une composante variable de la rémunération liée à l'atteinte d'objectifs précis et mesurables. La rémunération au rendement vise également la fidélisation dans une optique d'emploi continu. Par conséquent, seuls les employés permanents ayant contribué à l'atteinte des objectifs de l'institut et de ceux de l'équipe y ont droit.

Les employés doivent être détachés à FinDev Canada pour pouvoir participer à son Programme de rémunération au rendement. Pour ces employés, la rémunération au rendement sera calculée au prorata : selon les modalités du programme d'EDC pour la période d'emploi à EDC, et selon celles du programme de FinDev Canada durant le détachement. Cette approche s'appliquera aussi aux employés en détachement à FinDev Canada mutés à EDC.

Les employés doivent cumuler un minimum de 20 jours ouvrables de « travail actif » (soit les jours qui ne sont pas des congés ou des jours de retraite) durant l'année civile pour être admissibles à la rémunération au rendement.

### EMPLOYÉS CONTRACTUELS ET CONSULTANTS

Les employés contractuels (ceux qui ont un contrat à durée déterminée) et les consultants ne sont pas admissibles à la rémunération au rendement.

## **EMPLOYÉS ENGAGÉS DEPUIS PEU**

La rémunération au rendement à laquelle ont droit les nouveaux employés est calculée au prorata à partir de leur date d'embauche en tant qu'employé permanent.

L'employé doit avoir réussi sa période probatoire et son emploi doit être confirmé avant le 31 décembre pour qu'il soit admissible à la rémunération au rendement pour l'année (l'employé doit donc avoir été engagé avant le 1<sup>er</sup> octobre si sa période d'essai dure trois mois).

Aux fins de la rémunération au rendement, les employés qui ont occupé le même rôle à titre contractuel avant d'être recrutés comme employés permanents sont considérés comme ayant satisfait aux obligations de la période probatoire, s'ils comptent au moins trois mois de service continu (dans le même rôle) au 31 décembre de l'année concernée.

## **RETRAITE**

La rémunération au rendement à laquelle ont droit les employés qui partent à la retraite est calculée au prorata jusqu'à la date officielle de leur départ à la retraite.

## **DÉMISSION OU CESSATION D'EMPLOI**

Un employé n'a pas droit à la rémunération au rendement si son statut d'employé permanent est modifié à la suite de sa démission ou de sa cessation d'emploi avant la date à laquelle FinDev Canada verse cette rémunération. Afin d'être admissible, un employé doit être actif à la date du paiement; il ne sera pas admissible à un paiement au prorata après son service actif ni après la période prescrite par les lois applicables. Si un employé a droit à un préavis raisonnable, cette période n'est pas prise en compte lors de l'établissement de son admissibilité à la rémunération au rendement.

## **CONGÉ**

En général, la rémunération au rendement ne peut être versée pour les congés rémunérés et non rémunérés (c.-à-d. les congés pour lesquels on considère que le statut d'un employé est « inactif », lorsqu'il est absent du travail). Ces congés comprennent (sans toutefois s'y limiter) les congés de maternité, parentaux ou d'adoption; les congés d'invalidité de courte durée et de longue durée; les congés de maladie en réserve; les congés pour accident du travail; les congés spéciaux (congés pour raisons personnelles rémunérés); les congés pour raisons personnelles non rémunérés; les congés pour raisons familiales ou pour parents d'enfants gravement malades, les congés pour service militaire, les congés pour fonction de juré, etc.

La rémunération au rendement est versée pour la partie de l'année où l'employé n'est pas en congé. Les

congés de maladie occasionnels, les congés de décès, les détachements approuvés par FinDev Canada, les congés annuels, les jours fériés et les congés mobiles accordés par FinDev Canada ne sont pas considérés comme des congés au titre du programme de rémunération au rendement.

La rémunération au rendement est versée pour les 20 premiers jours ouvrables de congé de l'année civile.

Ainsi, si vous êtes en congé pendant un total de 23 jours au cours de l'année, les 20 premiers jours (qui correspondent au délai de grâce) sont admissibles à la rémunération au rendement, mais les trois derniers ne le sont pas.

## **POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DU PRÉSIDENT**

Le Conseil d'administration de FinDev Canada se réserve le pouvoir discrétionnaire absolu de réviser ou de modifier les critères et les objectifs liés à la rémunération au rendement, que ce soit d'une année à l'autre ou au cours d'une année donnée. Ce pouvoir lui permet également de décider dans quelle mesure les critères et objectifs ont été respectés et de valider la conformité à l'ensemble des processus, des calculs et des décisions internes.

## **RECONNAISSANCE**

Un employé n'est pas admissible à la rémunération au rendement s'il n'a pas signé et retourné ou transmis électroniquement l'Acceptation qui indique son accord avec les modalités du Programme de rémunération au rendement.

## **RÉCUPÉRATION DES SOMMES VERSÉES**

Si FinDev Canada croit qu'un employé a fait preuve de mauvaise conduite, elle pourra prendre les mesures jugées appropriées en ce qui concerne la rémunération au rendement qui lui a été versée ou qui lui est due, notamment exiger que la rémunération au rendement acquise ou versée pendant les années de mauvaise conduite soit remboursée par l'employé ou retenue, en partie ou en totalité, selon des modalités tenant compte de l'impôt payé.

Le terme « mauvaise conduite » signifie ici toute action ou omission inappropriée jugée grave par FinDev Canada, ce qui comprend notamment :

- le non-respect des politiques internes, des contrôles, des procédures et des directives (écrites ou non), notamment le non-respect du Code de conduite, du Code d'éthique commerciale ou des contrôles internes visant les rapports financiers;
- la violation des lois et des règlements applicables;

- la falsification, l'omission ou la manipulation de documents comptables ou d'information financière, de leurs justificatifs ou des transactions sous-jacentes;
- la fraude comptable;
- la fausse représentation par suite de négligence, d'insouciance ou d'un acte intentionnel, ou la supervision négligente.