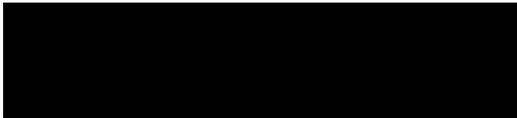


Le 19 octobre 2022

PAR COURRIEL



La présente fait suite à votre demande d'accès à l'information reçue par courriel le 19 septembre 2022 et pour laquelle nous vous avons transmis un accusé de réception le 19 septembre 2022. Votre demande est ainsi libellée :

« ... je désire recevoir le ou les documents suivants :

- Une liste détaillant les primes, bonis et salaires perçus par la haute direction et les cadres de la CDPQ entre le 1^{er} avril 2020 et le 1^{er} avril 2022. »*

Tout d'abord, je me permets de vous référer aux tableaux 38, 39, 40, 41 et 42 du [rapport annuel 2021](#) (pages 116 à 120) qui traitent de la rémunération du président et chef de la direction et des cinq haut.e.s. dirigeant.e.s les mieux rémunérés pour les années 2020 et 2021.

TABLEAU 38

SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION ET DES CINQ HAUT.E.S DIRIGEANT.E.S LES MIEUX RÉMUNÉRÉS POUR LES ANNÉES 2019 À 2021

Le tableau sommaire de la rémunération présente la rémunération globale sur une base octroyée. En particulier, on y trouve la rémunération variable octroyée pour l'année, répartie entre la portion versée et le montant coïncident (donc différé), ainsi que la valeur attribuable à la participation à un régime de retraite, le cas échéant. La rémunération globale octroyée permet de mieux comprendre l'alignement avec la performance de la CDPQ.

| Nom et poste principal | Année | Salaire de base A | Rémunération variable versée à l'égard de l'année B | Montant coïncident à l'égard de l'année ¹ C | Rémunération variable octroyée pour l'année D=B+C | Valeur de la rente de retraite ² E | Autres formes de rémunération ³ F | Rémunération globale octroyée pour l'année G=A+D+E+F |
|--|-------|----------------------|--|---|--|--|---|---|
| Charles Emond ⁴ Président et chef de la direction | 2021 | 550 000 \$ | 1 710 000 \$ | 2 090 000 \$ | 3 800 000 \$ | 104 500 \$ | 50 000 \$ | 4 504 500 \$ |
| | 2020 | 546 000 \$ | 1 237 500 \$ | 1 512 500 \$ | 2 750 000 \$ | 103 700 \$ | 50 400 \$ | 3 450 100 \$ |
| | 2019 | 458 000 \$ | 0 \$ | 2 200 000 \$ | 2 200 000 \$ | 87 100 \$ | 36 300 \$ | 2 781 400 \$ |
| Emmanuel Jaclot ⁵ Premier vice-président et chef des Infrastructures | 2021 | 425 000 € | 702 400 € | 858 600 € | 1 561 000 € | 76 500 € | 5 600 € | 2 068 100 € |
| | 2020 | 425 000 € | 431 100 € | 526 900 € | 958 000 € | 76 500 € | 6 800 € | 1 466 300 € |
| | 2019 | 425 000 € | 22 700 € | 1 114 300 € | 1 137 000 € | 38 300 € | 6 800 € | 1 607 100 € |
| Martin Laguerre ⁶ Premier vice-président et chef des Placements privés et Solutions de financement, CDPQ US (New York) | 2021 | 545 000 \$ US | 555 600 \$ US | 679 200 \$ US | 1 234 800 \$ US | 135 000 \$ US | 372 000 \$ US | 2 165 300 \$ US |
| | 2020 | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. |
| | 2019 | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. |
| Vincent Delisle Premier vice-président et chef des Marchés liquides | 2021 | 450 000 \$ | 742 500 \$ | 907 500 \$ | 1 650 000 \$ | 85 500 \$ | 41 100 \$ | 2 226 600 \$ |
| | 2020 | 188 000 \$ | 269 100 \$ | 328 900 \$ | 598 000 \$ | 35 600 \$ | 17 400 \$ | 839 000 \$ |
| | 2019 | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. |
| Marc-André Blanchard ⁷ Premier vice-président et chef, CDPQ mondial et chef mondial de l'investissement durable | 2021 | 500 000 \$ | 672 700 \$ | 822 300 \$ | 1 495 000 \$ | 100 000 \$ | 39 700 \$ | 2 134 700 \$ |
| | 2020 | 158 000 \$ | 225 000 \$ | 275 000 \$ | 500 000 \$ | 31 700 \$ | 12 700 \$ | 702 400 \$ |
| | 2019 | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. | s.o. |
| Kim Thomassin Première vice-présidente et cheffe, Québec | 2021 | 415 000 \$ | 326 200 \$ | 978 800 \$ | 1 305 000 \$ | 124 500 \$ | 37 300 \$ | 1 881 800 \$ |
| | 2020 | 400 000 \$ | 242 000 \$ | 726 000 \$ | 968 000 \$ | 120 000 \$ | 37 500 \$ | 1 525 500 \$ |
| | 2019 | 400 000 \$ | 0 \$ | 965 000 \$ | 965 000 \$ | 116 000 \$ | 37 200 \$ | 1 518 200 \$ |

- Comme mentionné à la page 110 du présent rapport, comme le prévoit le programme de rémunération variable, les haut.e.s dirigeant.e.s ont l'obligation de différer au minimum 55 % de leur rémunération variable annuelle octroyée dans un compte de coinvestissement.
- La valeur de la rente de retraite est basée sur une méthode de calcul qui consiste à répartir la valeur totale de la rente à la retraite sur la période correspondante à la carrière du dirigeant ou de la dirigeante. Cette valeur est calculée par la firme Willis Towers Watson.
- Les montants indiqués comprennent les parts de l'employeur pour les primes d'assurance collective, les avantages particuliers et le bilan de santé. Cette rubrique peut également inclure d'autres montants alloués selon le dirigeant ou la dirigeante.
- Pour M. Emond, à la rémunération globale octroyée, s'ajoutent des montants compensatoires liés à son embauche à titre de premier vice-président (1 769 000 \$ en 2021).
- Pour M. Jaclot, à la rémunération globale octroyée, s'ajoute une allocation temporaire de 280 000 € par année échelonnée jusqu'en mai 2023. La rémunération de ce dirigeant est présentée en euros.
- Pour M. Laguerre, le montant sous la rubrique « Autres formes de rémunération » inclut la valeur des octrois d'unités de performance (327 000 \$ US en 2021). La rémunération de ce dirigeant est présentée en dollars américains.
- Pour M. Blanchard, à la rémunération globale octroyée, s'ajoutent des montants compensatoires liés à son embauche à titre de premier vice-président (400 000 \$ en 2021 et 400 000 \$ en 2022).

TABLEAU 39

**SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE DIFFÉRÉE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION
ET DES CINQ HAUT.E.S DIRIGEANT.E.S LES MIEUX RÉMUNÉRÉS POUR LES ANNÉES 2018 À 2021**

| Nom et poste principal | Exercice (année) | Rémunération variable différée et coinvestie ¹ | Rendement cumulé au moment du paiement | Coinvestissement antérieur décaissé en 2021 ² |
|---|---------------------|--|---|---|
| Charles Emond Président et chef de la direction | 2021 | 2 090 000 \$ | | |
| | 2020 | 1 512 500 \$ | | |
| | 2019 | 2 200 000 \$ | | |
| | 2018 | s.o. | s.o. | s.o. |
| Emmanuel Jaclot Premier vice-président et chef des Infrastructures | 2021 | 858 600 € | | |
| | 2020 | 526 900 € | | |
| | 2019 | 1 114 300 € | | |
| | 2018 | 617 100 € | 157 726 € | 774 826 € |
| Martin Laguerre Premier vice-président et chef des Placements privés et Solutions de financement, CDPQ US (New York) | 2021 | 679 200 \$US | | |
| | 2020 | s.o. | | |
| | 2019 | s.o. | | |
| | 2018 | s.o. | s.o. | s.o. |
| Vincent Delisle Premier vice-président et chef des Marchés liquides | 2021 | 907 500 \$ | | |
| | 2020 | 328 900 \$ | | |
| | 2019 | s.o. | | |
| | 2018 | s.o. | s.o. | s.o. |
| Marc-André Blanchard Premier vice-président et chef, CDPQ mondial et chef mondial de l'investissement durable | 2021 | 822 300 \$ | | |
| | 2020 | 275 000 \$ | | |
| | 2019 | s.o. | | |
| | 2018 | s.o. | s.o. | s.o. |
| Kim Thomassin Première vice-présidente et cheffe, Québec | 2021 | 978 800 \$ | | |
| | 2020 | 726 000 \$ | | |
| | 2019 | 965 000 \$ | | |
| | 2018 | 616 000 \$ | 157 445 \$ | 773 445 \$ |

1. Les montants apparaissant au tableau réfèrent à la portion de la rémunération variable octroyée des années antérieures et de l'année en cours qui est différée sur une période de trois ans. Ces montants, comme exigé par la Loi de l'impôt sur le revenu, doivent être décaissés au plus tard après trois ans.
2. Le coinvestissement décaissé correspond à la somme de la rémunération variable différée et du rendement gagné pendant la période de trois ans. Les rendements gagnés correspondent au rendement moyen pondéré des fonds des déposants de la CDPQ exprimé en pourcentage, tel que publié par la CDPQ pour chacun de ses exercices financiers ainsi qu'à chacun de ses semestres, composés sur une période de trois ans.

TABLEAU 40

**SOMMAIRE DE LA RETRAITE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION
ET DES CINQ HAUT.E.S DIRIGEANT.E.S LES MIEUX RÉMUNÉRÉS¹**

Le tableau suivant présente le détail des valeurs reconnues aux fins des états financiers pour le président et chef de la direction et les haut.e.s dirigeant.e.s les mieux rémunérés qui participent à un régime de retraite à prestations déterminées¹.

| Nom et poste principal | Prestations annuelles payables ³ | | | Régime supplémentaire | | | |
|--|---|--------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| | Années décomptées ² (nombre) | À la fin de l'exercice (\$) | À 65 ans (\$) | Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice ⁴ (\$) | Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁵ (\$) | Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁶ (\$) | Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice ⁴ (\$) |
| Charles Emond | | | | | | | |
| Président et chef de la direction | 2,9 | 32 100 | 201 600 | 386 900 | 185 800 | (58 400) | 514 300 |
| Emmanuel Jaclot | | | | | | | |
| Premier vice-président et chef des Infrastructures | 2,4 | 30 800 | 311 700 | 342 000 | 238 300 | (71 700) | 508 600 |
| Vincent Delisle | | | | | | | |
| Premier vice-président et chef des Marchés liquides | 1,4 | 12 700 | 129 700 | 61 400 | 142 300 | (20 800) | 182 900 |
| Marc-André Blanchard | | | | | | | |
| Premier vice-président et chef, CDPQ mondial et chef mondial de l'investissement durable | 1,3 | 13 200 | 102 300 | 52 100 | 159 500 | (17 900) | 193 700 |
| Kim Thomassin | | | | | | | |
| Première vice-présidente et cheffe, Québec | 4,9 | 61 300 | 248 100 | 866 300 | 246 200 | (112 400) | 1 000 100 |

1. Le tableau ci-dessus présente la variation de la valeur des rentes du régime de retraite conformément aux règles comptables pour les haut.e.s dirigeant.e.s. Ces valeurs sont présentées à titre informatif puisque la valeur reflétée dans le sommaire de rémunération est établie selon les pratiques courantes d'étalonnage.
2. Il s'agit du nombre d'années décomptées au sein du régime de base.
3. Les prestations annuelles sont équivalentes à la somme de la rente payable par le régime de base et par le régime supplémentaire à la fin de l'exercice ou à 65 ans.
4. Les obligations n'incluent pas celles du régime de base puisqu'une cotisation de l'employeur et une de l'employé.e sont versées à Retraite Québec, qui en assume l'obligation liée aux prestations. La cotisation de la CDPQ était de 19 944 \$ par dirigeant.e en 2021.
5. La variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût annuel des prestations de retraite, les changements au salaire de base par rapport à l'hypothèse d'augmentation de salaire utilisée, des modifications au régime ou l'attribution d'années de service additionnelles.
6. La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend les montants attribuables à l'intérêt s'accumulant sur l'obligation en début d'année, aux gains et pertes actuariels associés aux éléments autres que la rémunération et aux modifications d'hypothèses actuarielles.

TABLEAU 41

**SOMMAIRE DES INDEMNITÉS ADVENANT LE DÉPART DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION
ET DES CINQ HAUT.E.S DIRIGEANT.E.S LES MIEUX RÉMUNÉRÉS**

| Nom et poste principal | Événement déclencheur | Montant théorique payable |
|---|----------------------------|---------------------------|
| Charles Emond ¹ Président et chef de la direction | Terminaison non volontaire | 3 094 000 \$ |
| Emmanuel Jaclot ² Premier vice-président et chef des Infrastructures | Terminaison non volontaire | 638 000 € |
| Martin Laguerre ³ Premier vice-président et chef des Placements privés et Solutions de financement, CDPQ US (New York) | Terminaison non volontaire | 1 308 000 \$US |
| Vincent Delisle ⁴ Premier vice-président et chef des Marchés liquides | Terminaison non volontaire | 1 125 000 \$ |
| Marc-André Blanchard ⁵ Premier vice-président et chef, CDPQ mondial et chef mondial de l'investissement durable | Terminaison non volontaire | 1 467 000 \$ |
| Kim Thomassin ⁶ Première vice-présidente et cheffe, Québec | Terminaison non volontaire | 830 000 \$ |

1. Le contrat de travail de ce dirigeant prévoit une indemnité en cas de congédiement sans cause juste et suffisante qui équivaut à 18 mois de salaire de base annuel, majoré du montant équivalant à 18 mois de rémunération variable annuelle cible et, s'il y a lieu, à la rémunération variable annuelle cible au prorata des mois travaillés durant les mois précédant la fin d'emploi ainsi que la rémunération variable annuelle pour l'année complète travaillée précédant la fin d'emploi.
2. Le contrat de travail de ce dirigeant prévoit une indemnité en cas de congédiement sans cause juste et suffisante qui équivaut à 18 mois de son salaire de base annuel et, le cas échéant, à la rémunération variable annuelle correspondant à la moyenne de la rémunération variable annuelle des quatre dernières années au prorata des mois travaillés durant les mois précédant la fin d'emploi ainsi que la rémunération variable annuelle pour l'année complète travaillée précédant la fin d'emploi.
3. Le contrat de travail de ce dirigeant prévoit une indemnité en cas de congédiement sans cause juste et suffisante qui équivaut à une fois son salaire de base annuel, majoré du montant équivalant à la rémunération variable annuelle cible et, le cas échéant, à la rémunération variable annuelle moyenne octroyée pour les trois derniers exercices complétés au prorata de la période travaillée durant l'année de la fin d'emploi ainsi que la rémunération variable annuelle pour l'année complète travaillée précédant la fin d'emploi.
4. Le contrat de travail de ce dirigeant prévoit une indemnité en cas de congédiement sans cause juste et suffisante qui équivaut à une fois son salaire de base annuel, majoré du montant équivalant à une fois sa rémunération variable annuelle cible et, s'il y a lieu, à la rémunération variable annuelle moyenne octroyée pour les trois derniers exercices complétés au prorata des mois travaillés durant les mois précédant la fin d'emploi et, le cas échéant, à la rémunération variable annuelle pour l'année complète travaillée précédant la fin d'emploi.
5. Le contrat de travail de ce dirigeant prévoit une indemnité en cas de congédiement sans cause juste et suffisante qui équivaut à 16 mois de salaire de base annuel, majoré du montant équivalant à 16 mois de rémunération variable annuelle cible et, le cas échéant, à la rémunération variable annuelle moyenne octroyée pour les trois derniers exercices complétés au prorata des mois travaillés durant les mois précédant la fin d'emploi ainsi que la rémunération variable annuelle pour l'année complète travaillée précédant la fin d'emploi.
6. Le contrat de travail de cette dirigeante prévoit une indemnité en cas de congédiement sans cause juste et suffisante qui équivaut à 24 mois de son salaire de base annuel.

TABLEAU 42

**MARCHÉS DE RÉFÉRENCE ET RÉMUNÉRATION GLOBALE EN 2021
À LA CDPQ POUR LE POSTE DE PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION
ET CEUX DES CINQ HAUT.E.S DIRIGEANT.E.S LES MIEUX RÉMUNÉRÉS¹**

| Poste principal | Rémunération globale maximale selon le marché de référence ² | Rémunération globale octroyée en 2021 ³ |
|--|---|--|
| Président et chef de la direction | 5 777 000 \$ | 4 504 500 \$ |
| Premier vice-président et chef des Infrastructures | 3 569 000 € | 2 068 100 € |
| Premier vice-président et chef des Placements privés et Solutions de financement, CDPQ US (New York) | 6 874 000 \$US | 2 165 300 \$US |
| Premier vice-président et chef des Marchés liquides | 5 173 000 \$ | 2 226 600 \$ |
| Premier vice-président et chef, CDPQ mondial et chef mondial de l'investissement durable | s.o. ⁴ | 2 134 700 \$ |
| Première vice-présidente et cheffe, Québec | 4 886 000 \$ | 1 881 800 \$ |

1. Willis Towers Watson, *Étude de la rémunération du président et chef de la direction et étude de la rémunération globale au marché*, CDPQ, 2021.

2. Comme le stipule le Règlement intérieur, le potentiel de rémunération globale observé au 75^e rang centile de leur marché de référence respectif a été utilisé pour le poste de président et chef de la direction et les postes non liés à l'investissement, et celui du 90^e rang centile du marché de référence a été utilisé pour les postes liés à l'investissement.

3. Ces montants reflètent la rémunération globale octroyée en 2021 (tableau 38, colonne G). Cette rémunération a été octroyée pour un rendement annualisé sur cinq ans (2017 à 2021) de 8,9 %.

4. Par la nature de ce poste, les données de marché sont non disponibles.

Afin de répondre à votre demande, vous trouverez ci-dessous la rémunération des membres du personnel de direction en poste au 31 décembre pour les années 2020 et 2021 ainsi que pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 1^{er} avril 2022.

| Année | Employé | Salaire de base versé | Primes/bonis annuels |
|-------|----------------------|-----------------------|----------------------|
| 2020 | Charles Emond | 546 000 | 2 750 000 |
| 2020 | Macky Tall | 500 000 | 1 755 000 |
| 2020 | Emmanuel Jaclot | 425 000 EUR | 1 238 000 EUR |
| 2020 | Vincent Delisle | 188 000 | 598 000 |
| 2020 | Marc-André Blanchard | 158 000 | 500 000 |
| 2020 | Claude Bergeron | 440 000 | 994 000 |
| 2020 | Kim Thomassin | 400 000 | 968 000 |
| 2020 | Maarika Paul | 440 000 | 795 000 |
| 2020 | Marc Cormier | 440 000 | 1 283 000 |
| 2020 | Ève Giard | 293 000 | 505 000 |
| 2020 | Ani Castonguay | 300 000 | 497 000 |
| 2020 | Alexandre Synnett | 310 000 | 646 000 |
| 2020 | Martin Coiteux | 325 000 | 497 000 |
| 2020 | Maxime Aucoin | 350 000 | 678 000 |
| 2020 | Helen Beck | 393 900 | 550 000 |
| 2021 | Charles Emond | 550 000 | 3 800 000 |
| 2021 | Martin Laguerre | 545 000 USD | 1 234 800 USD |
| 2021 | Emmanuel Jaclot | 425 000 EUR | 1 841 000 EUR |

| Année | Employé | Salaire de base versé | Primes/bonis annuels |
|-------|----------------------|-----------------------|----------------------|
| 2021 | Vincent Delisle | 450 000 | 1 650 000 |
| 2021 | Marc-André Blanchard | 500 000 | 1 495 000 |
| 2021 | Marc Cormier | 440 000 | 1 362 000 |
| 2021 | Helen Beck | 393 900 | 826 000 |
| 2021 | Kim Thomassin | 415 000 | 1 305 000 |
| 2021 | Maxime Aucoin | 400 000 | 750 000 |
| 2021 | Alexandre Synnett | 370 000 | 900 000 |
| 2021 | Claude Bergeron | 485 000 | 910 000 |
| 2021 | Maarika Paul | 450 000 | 970 000 |
| 2021 | Michel Lalande | 441 300 | 809 000 |
| 2021 | Ève Giard | 300 000 | 575 000 |
| 2021 | Ani Castonguay | 300 000 | 450 000 |
| 2021 | Martin Coiteux | 340 000 | 500 000 |
| 2022 | Charles Emond | 137 500 | s.o. |
| 2022 | Martin Laguerre | 150 000 USD | s.o. |
| 2022 | Emmanuel Jaclot | 106 250 EUR | s.o. |
| 2022 | Vincent Delisle | 116 250 | s.o. |
| 2022 | Marc-André Blanchard | 125 000 | s.o. |
| 2022 | Marc Cormier | 110 000 | s.o. |
| 2022 | Helen Beck | 98 475 | s.o. |
| 2022 | Kim Thomassin | 106 250 | s.o. |
| 2022 | Maxime Aucoin | 100 000 | s.o. |
| 2022 | Alexandre Synnett | 92 500 | s.o. |
| 2022 | Claude Bergeron | 121 250 | s.o. |
| 2022 | Maarika Paul | 112 500 | s.o. |
| 2022 | Michel Lalande | 111 250 | s.o. |
| 2022 | Ève Giard | 85 000 | s.o. |
| 2022 | Ani Castonguay | 85 000 | s.o. |
| 2022 | Martin Coiteux | 85 000 | s.o. |

En ce qui concerne l'année 2020, dans le contexte de la Covid-19 et dans un souci de contribuer à l'effort collectif, les membres de la direction ont reporté et coïncré 100 % ou le maximum possible de leur rémunération variable pour une période de trois ans, tel que mentionné dans le [communiqué de presse](#) du 30 mars 2020.

Précisons également qu'aucune rémunération variable n'a été versée pendant la période du 1^{er} janvier 2022 au 1^{er} avril 2022 pour l'année 2022.

██████████

Nous sommes d'avis que ce sont les renseignements accessibles en application de la Loi sur l'accès et qui répondent à votre demande.

En terminant, pour votre information, nous vous faisons part de la teneur de l'article 135 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, c.A-2.1):

« 135. Une personne dont la demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels peut demander à la Commission de réviser cette décision.

Une personne qui a fait une demande en vertu de la présente loi peut demander à la Commission de réviser toute décision du responsable sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur l'application de l'article 9 ou sur les frais exigibles.

Ces demandes doivent être faites dans les trente jours qui suivent la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé par la présente loi au responsable pour répondre à une demande. La Commission peut toutefois, pour un motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter ce délai. »

Veillez agréer, ██████████ mes salutations distinguées.

██████████

Claude Mikhail
Directeur, Droit administratif et
Responsable de l'accès à l'information
et de la protection des renseignements personnel