

Déclaration de la rémunération des cadres

La déclaration annuelle de la rémunération des cadres repose sur les meilleures pratiques de transparence et, par conséquent, de pleine responsabilité quant à la rémunération versée à la directrice générale et aux autres membres de la direction de l'Administration de l'aéroport de Vancouver (AAV). Il incombe à l'Administration de l'aéroport de Vancouver de fournir à la communauté une description claire, concise et compréhensible du lien entre la rémunération et le rendement de sa directrice générale ainsi que des membres de la direction occupant des postes décisionnels clés.

Aperçu rémunération de la directrice générale et des cadres

Le tableau ci-dessous présente l'ensemble de la rémunération payée ou payable à la directrice générale et, en moyenne, aux membres du comité de direction, pour les exercices clos les 31 décembre 2021 et 2020. L'Administration de l'aéroport de Vancouver 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.

Nom et poste	Année	Salaire ⁽¹⁾	Paiement du régime de rémunération incitative à court terme ⁽⁴⁾	Paiement du régime de rémunération incitative à long terme ⁽⁴⁾	Valeur des avantages indirects ⁽⁵⁾	Valeur de toutes les autres formes de rémunérations ⁽⁶⁾	Rémunération totale ⁽¹¹⁾
Tamara Vrooman, présidente et directrice générale ⁽²⁾	2021	580 000 \$	306 327 \$	0 \$	29 349 \$	429 035 \$ ^(7,8)	1 344 711 \$
	2020	261 000 \$	0 \$	0 \$	11 047 \$	42 356 \$	314 403 \$
Moyenne des cadres ^(3,10)	2021	255 288 \$	75 659 \$	0 \$	20 519 \$	62 598 \$ ⁽⁹⁾	414 064 \$
	2020	212 465 \$	0 \$	0 \$	13 085 \$	34 751 \$	260 301 \$

⁽¹⁾ La rémunération indiquée est celle perçue au cours de l'année civile en question et la PDG et les cadres ont accepté une réduction volontaire de 10 % du salaire de base en 2020 dans le cadre d'un effort de soutien COVID.

⁽²⁾ La compensation correspond à une date de début au 1er juillet 2020.

⁽³⁾ Reflète la moyenne de tous les cadres qui ont fourni des services en 2021, avec leur rémunération comparative en 2020. La rémunération reflète 1 cadre à compter du 30 septembre 2020 et 2 cadres à compter du 30 novembre 2020.

⁽⁴⁾ Le montant comprend le régime de rémunération incitative annuelle à court et long terme. Les rémunérations incitatives gagnées chaque année sont versées l'année suivante aux membres de la direction visés qui sont employés à la date de paiement (le 25 mars et 9 avril en 2021 pour 2020 et 2021 respectivement).

⁽⁵⁾ Le montant comprend les frais d'adhésion à des clubs, le compte de dépenses de santé, ainsi que l'indemnité pour usage d'un véhicule personnel, son entretien et son stationnement.

⁽⁶⁾ Le montant comprend les contributions de l'employeur liées au PPP collectif et au régime de retraite complémentaire des cadres.

⁽⁷⁾ Le montant comprend une accumulation spéciale de 112 000 \$ au titre du SERP DC en reconnaissance de la perte de prestations de retraite supplémentaires chez l'employeur précédent.

⁽⁸⁾ Le montant comprend la rémunération pour le rachat de la rémunération incitative à long terme de l'employeur précédent qui sera versée en 2021 et 2022.

⁽⁹⁾ Le montant comprend l'accumulation spéciale du SERP DC de 78 000 \$ pour 1 cadre en reconnaissance des prestations de retraite supplémentaires perdues chez l'employeur précédent.

⁽¹⁰⁾ Les montants indiqués sont une moyenne de la rémunération des huit membres de la direction de l'Administration de l'aéroport de Vancouver.

⁽¹¹⁾ Le tableau ci-joint n'inclut pas un montant d'indemnité de départ de 257 768 \$ pour un dirigeant sortant.

Surveillance de la rémunération de la directrice générale et des cadres

Gouvernance de la rémunération des cadres

Le schéma suivant présente le processus d'approbation de la rémunération de la directrice générale et des cadres.



Le comité des ressources humaines (CRH) de l'Administration de l'aéroport de Vancouver est un comité du conseil responsable de recommander à ce dernier l'orientation de la rémunération de l'Administration de l'aéroport de Vancouver et de veiller au respect des régimes et de la philosophie approuvés.

Cela comprend tous les programmes de rémunération, de la conception à la mise en œuvre, en passant par les mesures axées 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 toute modification au conseil à des fins d'approbation. 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 lui incombe d'évaluer le rendement relatif de chaque membre de la direction, puis de prendre une décision concernant leur salaire de base et la portion individuelle du régime de rémunération incitative à court terme. Tous les administrateurs qui siègent à ce comité sont indépendants et ont été familiarisés avec les questions de rémunération des cadres dans d'autres sociétés ou dans d'autres conseils d'administration.

Le CRH a conscience de l'importance et de la complexité de la rémunération des cadres. Il a donc fait appel à un consultant indépendant spécialisé dans ce domaine, Korn Ferry (CA) Ltd. (« Korn Ferry »), pour être conseillé sur les questions de rémunération des cadres. Les services de conseil comprennent, notamment, l'évaluation des fonctions des cadres, l'étude de la philosophie, des principes et de la politique de rémunération des cadres, la mise à jour des tendances en matière de rémunération des cadres, la mise en place de groupes de référence aux fins de la rémunération, l'examen de la rémunération des administrateurs, l'examen des régimes de rémunération incitative à long terme, la réalisation d'une étude de marché complète sur les postes de directeur général 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 ou à faire des recommandations au conseil.

Principes de rémunération

En 2020, le CRH a engagé Korn Ferry pour mener une étude approfondie de la rémunération des cadres qui portait notamment sur la rémunération de base, la conception du régime de rémunération incitative et l'analyse des avantages sociaux.

Le CRH a convenu des principes suivants quant à la rémunération des cadres :

- L'approche de la rémunération doit concorder avec le mandat de l'entreprise, ses objectifs stratégiques et la culture souhaitée pour bâtir une réussite 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 permettant de garantir l'excellence opérationnelle, la surveillance et la santé financière, 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, dans le respect de la bonne gouvernance d'entreprise.

Groupe de comparaison aux fins de la rémunération

Pour 2021, deux marchés de comparaison ont été établis et utilisés pour évaluer la rémunération des cadres de l'Administration de l'aéroport de Vancouver. Les deux marchés de comparaison ont été conçus de manière à refléter la structure de propriété unique de l'Administration de l'aéroport de Vancouver, son environnement opérationnel et le contexte concurrentiel en matière de talents. Ensemble, ils constituent un large éventail d'organisations avec lesquelles l'Administration de l'aéroport de Vancouver est en concurrence pour le recrutement de cadres :

Les postes de direction de l'Administration de l'aéroport de Vancouver ont été évalués selon la méthode des barèmes d'évaluation Korn Ferry Hay (Korn Ferry Hay Guide Chart-Profile MethodSM). Les résultats de l'évaluation des postes ont été utilisés pour comparer la rémunération des cadres de l'Administration de l'aéroport de Vancouver à des postes de référence ayant une portée et un contenu similaires (au niveau des points Hay de Korn Ferry), plutôt qu'à des titres correspondants, sur les marchés de référence.

Rémunération des cadres

La philosophie de rémunération de l'Administration de l'aéroport de Vancouver est conçue pour attirer, retenir et motiver les employés performants nécessaires à la réalisation des objectifs d'YVR. L'Administration de l'aéroport de Vancouver 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'aéroport.

Le programme de rémunération des cadres comprend une combinaison de rémunération monétaire et d'avantages sous une autre forme. Les composantes de ce programme sont résumées dans les tableaux ci-dessous.

Aperçu du programme de rémunération des cadres

L'Administration de l'aéroport de Vancouver cherche un équilibre dans la fixation d'une rémunération monétaire (à la fois le salaire de base et la rémunération incitative à risque) pour attirer et retenir des personnes qualifiées tant du secteur de l'aviation que des autres secteurs, ainsi que dans l'offre d'avantages non monétaires équivalents à ceux du marché de la Colombie-Britannique et du reste du pays. Dans l'ensemble, le programme de rémunération des cadres est principalement monétaire. L'Administration de l'aéroport de Vancouver n'accorde pas d'options d'achat d'actions, de droits à la plus-value des actions, d'actions, de parts ou autre rémunération à base d'actions dans son cadre et ses véhicules de rémunération.

Le tableau suivant montre le pourcentage de la rémunération annuelle directe totale cible (la somme du salaire de base et de la rémunération au titre du régime de rémunération incitative à court et à long terme) pour la directrice générale et la haute direction qui varie en fonction du rendement par rapport à la rémunération fixe pour l'exercice 2021.

Volet de la rémunération monétaire	Description de la rémunération	Type de rémunération
Salaire de base	Offre aux membres de la direction 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	Monétaire
Régime de rémunération incitative à long terme	Rémunération variable qui récompense les cadres pour avoir créé de la valeur à long terme telle que définie par le plan stratégique et le conseil	Monétaire
Indemnité au titre des avantages indirects	Offre aux cadres des avantages indirects compétitifs par rapport au marché	Indemnité de congé annuel, indemnité pour usage de véhicule personnel, entretien du véhicule et avantages de stationnement
Volet non monétaire	Description de la rémunération	Type de rémunération
Avantages sociaux	Favorise le bien-être général des cadres et leur accès aux soins préventifs	Prestations de santé payées par l'Administration de l'aéroport de Vancouver et accès à un compte de dépenses de santé
	Soutient les cadres dans la réalisation de leurs objectifs financiers et de santé*	Aide à l'évaluation financière, à l'examen des impôts et aux objectifs de bien-être
	Aide les cadres à rester actifs dans leur profession ou leur secteur d'activité	Régime de retraite à prestations déterminées ou REER collectif et régime de retraite complémentaire
Régimes de retraite	Aide les cadres à se constituer un revenu de retraite pendant leurs années de travail	Régime de retraite à prestations déterminées ou REER collectif et régime de retraite complémentaire

* Cet avantage s'applique aux cadres employés avant août 2021

Salaire de base

Le salaire de base des cadres est déterminé au début de chaque année en fonction du rendement individuel de ces derniers et du niveau médian de rémunération pour leur poste dans le marché de comparaison établi.

Rémunération incitative

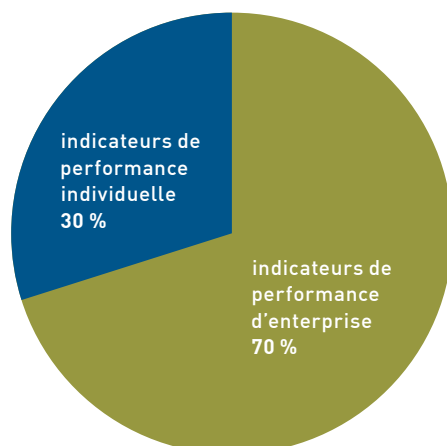
L'Administration de l'aéroport de Vancouver dispose d'un régime de rémunération incitative à court terme qui vise à récompenser l'atteinte des objectifs de rendement à court terme en offrant une prime monétaire.

Le conseil détermine le cadre des paiements incitatifs cibles et maximaux des cadres. Ces deux éléments sont présentés dans le tableau ci-dessous. Les cibles correspondent à un pourcentage du salaire de base et sont calculées en fonction des revenus réels de l'année. La rémunération incitative maximale s'élève à 150 % du paiement cible, cependant, l'Administration de l'aéroport de Vancouver a réduit le maximum de la cible à 125 % en 2021 en raison des impacts liés à la COVID-19.

	Paiement incitatif cible en 2021 en pourcentage du salaire de base ⁽¹⁾	Le paiement incitatif maximal en 2021 en pourcentage du salaire de base
Présidente et directrice générale	70 %	105 %
Haute direction	30 %	45 %

⁽¹⁾ Le paiement incitatif cible est déterminé dans le cadre de la rémunération directe cible totale fixée pour les postes de haute direction.

En raison de la nature stratégique des fonctions de la présidente et directrice générale ainsi que des membres de la direction, un pourcentage plus élevé de leur « rémunération à risque » est lié à l'atteinte des paramètres de rendement de l'entreprise, comme le montre le tableau ci-dessous.



Le rendement de l'entreprise est mesuré en fonction des éléments fondamentaux suivants :

Paramètres	Pondération	Définition
Intérêt public (faire ce qui est juste)		
Climat	17,5 %	Mesure de la réduction de l'utilisation du papier par les employés et dans l'aérogare.
Satisfaction des clients	17,5 %	Poursuite du sondage sur la satisfaction des clients (CSAT) qui mesure la satisfaction générale de nos passagers à l'égard des services et des installations de l'aéroport.
Excellence opérationnelle (le faire bien)		
Ponctualité des départs	17,5 %	Proportion d'avions qui quittent leur poste de stationnement dans les 15 minutes suivant leur heure de départ prévue.
Correspondance des bagages	17,5 %	Proportion de bagages dont la correspondance a été effectuée avec succès par YVR. C'est le fruit de nos investissements et des changements apportés pour améliorer l'efficacité au niveau des bagages.
Surveillance et santé financière (créer la capacité faire 1+2)		
Bénéfice avant intérêts, impôts et dotations aux amortissements (BAIIDA)	30 %	Bénéfice avant intérêts, impôts, dépréciation et amortissement – la mesure de la façon dont nous générons une croissance des ventes tout en nous concentrant sur le contrôle des coûts opérationnels.

Pour chaque élément, le conseil a préétabli des cibles et le rendement de chaque cadre est mesuré en fonction de ces cibles. Les paramètres ont été établis pour le premier et le deuxième semestre de l'année 2021.

Le programme repose sur un seuil ou un niveau minimum de rendement pour chaque paramètre qui doit être atteint avant de recevoir une quelconque rémunération incitative. Un rendement inférieur au seuil prévu pour un paramètre donné entraîne l'absence de rémunération pour ce paramètre. Le seuil atteint pour un certain paramètre, une rémunération égale à 50 % de la pondération du paramètre en question est versée.

Le rendement cible donne lieu à un paiement de 100 % de la pondération du paramètre. Le niveau de rendement maximal représente une limite qui devrait pouvoir être atteinte dans environ 20 % des cas. En 2021, le paiement maximal a été réduit de 150 % à 125 % afin de tenir compte de l'approche en deux phases. Le rendement entre les différents niveaux est calculé au prorata.

Le programme a été élaboré de manière à s'assurer qu'il est « conçu pour répondre aux attentes » et qu'il soutient l'obtention d'un rendement supérieur tel que défini dans les indicateurs clés de performance du plan stratégique.

Régime de rémunération incitative à long terme

En raison des conséquences imprévues de la COVID, le cycle 10 (2018-2020) et le cycle 11 (2019-2021) de l'actuel régime de rémunération incitative à long terme ne donneraient lieu à aucun versement. L'approche a donc consisté à fixer des objectifs sur trois ans, avec une évaluation et un paiement au cours de la quatrième année.

	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année
Régime de rémunération incitative à long terme	Cycle 1 – période d'éligibilité – Le CRH a fixé des objectifs qui peuvent être considérés comme cumulatifs, moyens, fixes et finaux, de nature qualitative ou quantitative.			Le paiement dépend de la réalisation des objectifs minimaux, cibles et maximaux.
		Cycle 2 – période d'éligibilité – Le CRH a fixé des objectifs qui peuvent être considérés comme cumulatifs, moyens, fixes et finaux, de nature qualitative ou quantitative.		

Le CRH a engagé Korn Ferry pour aider à la conception du régime de rémunération incitative à long terme des cycles 12 (2020-2022) et 13 (2021-2023) afin de récompenser les cadres pour la création de valeur à long terme. Les paramètres et les mesures de rendement ont été définis dans les indicateurs clés de performance du plan stratégique. L'Administration de l'aéroport de Vancouver a examiné la meilleure approche pour aborder la réussite à long terme et la manière d'être équitable envers les participants tout en respectant les règles de bonne gouvernance pendant la pandémie mondiale pour le cycle 12 (2020-2022).

L'approche pour le cycle 12 a consisté en des périodes cibles consolidées, des objectifs annuels, la réduction du paiement maximal pour le cycle 12 de 200 % à 150 % ainsi que l'adoption d'un ensemble cohérent de paramètres et de pondération relatifs aux éléments « capacité et culture », « réputation et confiance » et « santé financière ».

	2020	2021	2022	Paiement
Régime de rémunération incitative à long terme	Cycle 12 – période d'éligibilité			Le paiement dépend de la réalisation des objectifs minimaux, cibles et maximaux.
	Fixation des cibles reportée à 2021	Cibles fixées pour 12 à 24 mois	Cibles fixées pour 12 mois	

Le conseil a approuvé les paramètres conformes au plan stratégique pour les cycles 13 et 14 :

Paramètres	Pondération	Commentaires
Capacité et culture (faire évoluer les bonnes personnes)		
Mobilisation et bien-être des employés	33 %	Le changement de culture est mené par la direction et il est donc important d'inclure ce paramètre de façon continue. Il sera mesuré au moyen de l'indicateur de santé des organisations McKinsey & Company.
Climat		Mise en œuvre de l'objectif d'atteindre la cible zéro émission nette d'ici 2030. Cette mesure nécessitera une sensibilisation, une influence et des actions continues de la part de la direction afin d'en assurer la réussite; elle demeure donc un paramètre constant dans un avenir proche.
Réputation et confiance (bien faire les choses pour la Colombie-Britannique)		
Rendement de l'entreprise axé sur le client – Passagers, transporteurs aériens et locataires	33 %	La croissance est essentielle à la pérennité de l'entreprise; les mesures se concentreront donc sur les revenus, les passagers et les volumes de fret sur lesquels la haute direction peut avoir une influence grâce à un leadership efficace par rapport aux forces du marché.
Partenaires d'YVR		La réussite d'YVR est également tributaire de partenariats efficaces avec les fournisseurs, les organismes de réglementation et les partenaires communautaires pour atteindre notre objectif. Les domaines initiaux se concentreront sur l'expérience des passagers, puis pourraient évoluer au cours des années suivantes pour inclure des cibles concernant la position d'YVR comme la porte d'entrée vers la nouvelle économie.
Santé financière		
Rendement du capital investi (RCI)	33 %	Le rendement du capital investi (RCI) mesure le rendement financier des fonds que nous allouons et agit comme un indicateur de notre capacité à conserver la valeur générale de nos actifs.

Chaque cycle a un potentiel de gain cible de 70 % du salaire de base pour la directrice générale et de 30 % pour les cadres. Chaque cycle a un paiement minimum de 0 % et un paiement maximal de 200 % de la rémunération cible. Ce paiement maximal a été réduit à 150 % pour les cycles 12 et 13.

	Paiement incitatif cible en pourcentage du salaire de base	Paiement incitatif maximal (150 % de la cible)
Présidente et directrice générale	70 %	105 %
Cadres	30 %	45 %

Rémunération incitative de la présidente et directrice générale

Le conseil établit les objectifs de rendement de la présidente et directrice générale. Il examine le rendement de celle-ci à la fin de chaque année et son évaluation détermine le montant de la rémunération incitative qui lui est attribuée. Les objectifs de rendement de 2020 comprenaient une combinaison de paramètres de rendement de l'entreprise et de rendement individuel, comme cela est présenté ci-dessous.

Paramètres de rendement individuel de la présidente et directrice générale

Le conseil fixe et évalue le rendement individuel de la présidente et directrice générale. La réussite est évaluée au moyen de mesures qualitatives et quantitatives avec un cadre de paiement minimum-maximum similaire allant de 0 à 150 pour cent.

Le rendement général de la présidente et directrice générale en 2021 est résumé dans le tableau ci-dessous :

Rendement général de la présidente et directrice générale		
Nom	Rendement	Pondération
Tamara Vrooman ⁽¹⁾	Régime de rémunération incitative à court terme – Rendement de l'entreprise	70 %
	Régime de rémunération incitative à court terme – Rendement individuel	30 %
	Cycle 11 du régime de rémunération incitative à long terme	100 %
	Paiement total : 306 327 \$ ⁽¹⁾	

⁽¹⁾ La rémunération incitative gagnée chaque année est payée l'année suivante (Date de versement le 25 mars 2021).

Rémunération incitative des membres de la haute direction

La haute direction participe également aux régimes de rémunération incitative à court et à long terme de l'Administration de l'aéroport de Vancouver, qui ont été élaborés par le comité des ressources humaines avec l'aide de Korn Ferry. Les régimes mesurent le rendement de l'entreprise et le rendement individuel, le montant de la rémunération incitative étant une combinaison des deux.

Individuel de la haute direction

Chaque année, les priorités en matière de rendement individuel sont établies par la présidente et directrice générale avec chaque cadre. Les priorités et paramètres varient en fonction de chaque rôle. La réussite est évaluée au moyen de mesures qualitatives et quantitatives.

La réussite de chaque paramètre, tant au niveau des résultats obtenus que de la manière dont ils sont obtenus, détermine la note de rendement individuel dans le cadre du processus de gestion du rendement de l'Administration de l'aéroport de Vancouver : la voie de la réussite (Check in for Success).

La combinaison des résultats du rendement de l'entreprise et du rendement individuel est mesurée à la fin de l'année et détermine le montant de la rémunération incitative attribuée à chaque cadre. Le rendement général moyen des cadres en 2021 est résumé dans le tableau ci-dessous.

Rendement général de la haute direction		
Nom	Rendement	Pondération
Paiement moyen des cadres	Régime de rémunération incitative à court terme – Rendement de l'entreprise	70 %
	Régime de rémunération incitative à court terme – Rendement individuel	30 %
	Cycle 11 du régime de rémunération incitative à long terme	100 %
	Paiement total moyen : 75 659 \$	

Indemnité au titre des avantages indirects

L'Administration de l'aéroport de Vancouver offre un programme d'avantages indirects compétitifs sur le marché, notamment une indemnité pour usage de véhicule personnel, aux cadres.

Avantages sociaux

Les avantages sociaux payés par l'employeur comprennent une assurance vie, une assurance invalidité, des congés payés, des droits d'adhésion et cotisations à une association et l'accès à un programme médical destiné à la direction.

Les avantages non monétaires offerts sont équivalents, et dans certains cas supérieurs, à ceux qui prévalent sur le marché afin de faire en sorte que les avantages sociaux accordés par l'Administration de l'aéroport de Vancouver restent compétitifs.

Régime de retraite

Le régime de retraite est considéré comme une partie intégrante de la rémunération totale. L'Administration de l'aéroport de Vancouver finance un régime enregistré d'épargne-retraite collectif de la Colombie-Britannique (REER collectif) auquel participent tous les cadres. Le régime de retraite à prestations déterminées existe encore, mais il est fermé aux nouveaux employés. En plus du REER collectif, du régime de pension agréé et du régime de retraite à prestations déterminées, l'Administration de l'aéroport de Vancouver offre un régime de retraite complémentaire aux cadres qui sont limités par les plafonds des cotisations au REER ou les plafonds des cotisations au régime de pension agréé 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 sont accumulées avec les revenus de placement. Dans le cadre du REER collectif, l'Administration de l'aéroport fournit une contribution de l'employeur d'un pour cent du salaire de base et les cadres peuvent faire une contribution volontaire, soumis aux limites de la Loi de *l'impôt* sur le revenu. Les cadres qui participent au régime décident de leurs propres placements dans le cadre du régime.

Régime de retraite complémentaire des cadres

Étant donné que la Loi de *l'impôt* sur le revenu impose des plafonds aux avantages offerts dans le cadre des REER et des régimes de pension agréés, l'Administration de l'aéroport de Vancouver offre un régime de retraite complémentaire des cadres à tous ceux qui sont limités par ces plafonds. Le régime de retraite complémentaire des cadres permet à ces employés de recevoir les avantages qu'ils auraient reçus si la Loi de *l'impôt* sur le revenu n'imposait pas de plafond aux régimes enregistrés.

Le régime de retraite complémentaire des cadres est administré comme un régime de retraite non enregistré et non capitalisé. Il est par ailleurs garanti par une lettre de crédit pour les cadres retraités.

L'Administration de l'aéroport de Vancouver offre aux cadres un régime de retraite complémentaire à cotisation déterminée dont le montant des cotisations s'élève à 16 % du salaire de base (moins la contribution de AAV au régime de retraite agréé du groupe) et 16 % de la rémunération incitative à court terme. Ces calculs ne comprennent pas les avantages sociaux imposables, les paiements forfaitaires à la cessation d'emploi, tels que les congés annuels, les congés de maladie ou les indemnités de départ ou tout paiement extraordinaire.