







Réponse au Comité permanent des comptes publics de la Chambre des communes (le Comité) en ce qui concerne la demande de partage d'un rapport sur
A) les nouveaux indicateurs de rendement utilisés pour surveiller la réalisation de ses objectifs stratégiques; et
B) ses progrès par rapport à ces indicateurs, tels que présentés à son conseil d'administration en mai 2022.

Ce tableau présente les indicateurs de rendement clés et les résultats clés de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public (PSP) afin de faciliter le suivi des progrès réalisés par rapport à nos objectifs stratégiques en fournissant des cibles claires sur cinq ans (exercice financier 2026). PSP a commencé à mettre en œuvre sa nouvelle stratégie au cours de l'année dernière et prévoit continuer à lancer de nouvelles initiatives pour atteindre ses objectifs à long terme. Suivi et rapports effectués au niveau du conseil d'administration.

Objectifs stratégiques	Indicateurs de rendement clés	Évaluation des progrès	Définition des résultats clés
Notre vision de la stratégie est d'être un investisseur mondial perspicace et un partenaire de choix, sélectif sur les marchés et axé sur le long terme	1) Valeur ajoutée sur 10 ans par rapport au portefeuille de référence		Le rendement des placements à valeur ajoutée de PSP par rapport au portefeuille de référence, mesuré sur une base annualisée de 10 ans.
Augmenter la sophistication de notre approche du portefeuille global, en se concentrant sur l'amélioration de la construction du portefeuille stratégique et en étudiant des stratégies alternatives de diversification	2) Probabilité accrue de surperformer le portefeuille de référence		Il s'agit de l'augmentation de la probabilité de surperformance par rapport au rendement attendu du portefeuille de référence, grâce aux améliorations du portefeuille global. Les simulations du groupe du chef des placements évaluent chaque année la probabilité de surperformance par rapport au portefeuille de référence. La source de cette surperformance peut être isolée et sera utilisée pour calculer cette mesure au fur et à mesure du déploiement de diverses améliorations du portefeuille global.
Affiner notre orientation et l'utilisation de nos ressources en développant des convictions et en incubant des stratégies qui tirent parti de notre portée, de notre horizon temporel et de la nature multiple de nos classes d'actifs	3) Actifs sous gestion en Asie-Pacifique		Actifs sous gestion de PSP en Asie-Pacifique (comprend l'Asie et l'Australasie).
Intégrer efficacement les considérations environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) dans nos décisions d'investissement et dans la gestion de nos portefeuilles, en tant que facteurs de valeur essentiels	4) Actifs verts		Investissements dans des activités à faible émission de carbone qui ont des effets positifs sur l'environnement, en s'efforçant de comprendre et d'éviter l'effet de verrouillage du carbone, y compris les actifs « habilitants » dans des activités ou des technologies qui facilitent la transition vers une économie à faible émission de carbone.

Permettre des opérations d'investissement mondiales efficaces, rentables et évolutives en modernisant et en simplifiant notre modèle opérationnel	5) Modernisation du modèle opérationnel		Les employés assumant des rôles de directeur en chef et de niveau supérieur chez PSP seront interrogés par une tierce partie au cours des exercices financiers 2024 et 2026 pour savoir s'ils pensent que la modernisation de notre modèle opérationnel a apporté une valeur ajoutée. La « valeur ajoutée » sera mesurée par rapport à : Flux d'information (accès et partage des données), génération de connaissances, efficacité des processus, émancipation des talents et performance des nouvelles technologies.
Optimiser et négocier parti de notre portefeuille de relations et de partenariats stratégiques en évaluant et en gérant notre écosystème de manière plus globale	6) Perception des partenaires		En juillet 2019, un cabinet externe a mené un sondage sur la perception des partenaires, qui a conclu que PSP était considéré comme un membre de premier plan parmi ses pairs, mais pas encore reconnu comme « partenaire de premier plan et prisé ». Nous engagerons une tierce partie pour répéter le sondage dans les exercices financiers 2023 et 2026.
Devenir plus axés sur les données et prendre des décisions plus avant-gardistes en développant des capacités partagées en matière d'analytique avancée	7) Analytique avancée dans la prise de décision		Ce résultat clé montre que nous avons réussi à intégrer l'analytique avancée dans le processus de prise de décision dans trois domaines clés de nos activités d'investissement.
Renforcer l'offre employeur de PSP dans le contexte d'une nouvelle réalité de travail hybride	8) Score d'engagement Peakon		Des sondages Peakon sont menés régulièrement auprès de notre personnel et permettent d'obtenir un score global d'engagement.
Renforcer la résilience de PSP en veillant à ce que nous puissions identifier et répondre à nos besoins futurs en matière de talents, tout en exploitant le plein potentiel de notre personnel diversifié, agile et engagé	9) Diversité de la haute direction		Mesure de l'écart global de diversité entre la population globale de PSP et la population des directeurs généraux et des rôles supérieurs, selon huit attributs clés de la diversité : (1) le genre, (2) l'origine ethnoculturelle, (3) les origines culturelles, (4) le statut d'immigrant, (5) les croyances religieuses, (6) l'orientation sexuelle, (7) le handicap, l'état de santé mentale ou la neurodiversité, et (8) le statut de vétéran.
	10) Indice culturel - TBD		Un indice culturel permettra de mesurer la santé de notre culture organisationnelle.

légende de l'évaluation des progrès:  trop tôt pour le dire  sur la bonne voie  besoin d'attention