



Rapport sur la rémunération

**Société des loteries de l'Atlantique
Rapport pour l'exercice financier 2020-2021**

septembre 2021

OBJET

La Société des loteries de l'Atlantique (SLA) publie le présent rapport afin de respecter son engagement, tout comme celui de ses actionnaires, les quatre gouvernements provinciaux, à l'égard de la transparence. Il présente la rémunération des cadres et des employés qui ont touché un salaire de base d'au moins 100 000 \$ au cours de l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2021. Il porte également sur la philosophie et la conception du programme de rémunération de la haute direction.

RÉMUNÉRATION GLOBALE

La philosophie de rémunération de Loto Atlantique fait partie intégrante de sa stratégie des ressources humaines, laquelle découle de sa stratégie d'entreprise à titre de société de la Couronne concurrentielle sur le plan commercial.

Philosophie de rémunération globale

Attirer, motiver, engager et fidéliser une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée en créant une stratégie de rémunération globale qui s'harmonise avec la stratégie opérationnelle et les principes de fonctionnement et rend compte de la valeur du travail chez Loto Atlantique (LA). Cette philosophie vise à :

- **favoriser** un excellent rendement de la part des employés et de la Société;
- **promouvoir** le travail d'équipe et la collaboration;
- **récompenser** la responsabilisation pour la prise de mesures appropriées et de décisions éclairées en temps opportun;
- **soutenir** le perfectionnement des employés et de nos pratiques commerciales;
- **être adaptable, flexible et évolutif**;
- **encourager l'innovation** par la prise de risques calculés.

Principes de rémunération globale

Différencié en fonction du rendement. Récompenser la responsabilisation et les résultats à l'échelle de l'organisation et de la personne. Les résultats financiers et la manifestation des valeurs fondamentales et des principes de fonctionnement de Loto Atlantique sont des mesures qui définissent le rendement. Loto Atlantique reconnaîtra et récompensera les employés dont les actions soutiennent le renouvellement des processus opérationnels et les pratiques novatrices et favorisera leur perfectionnement. La valeur relative du rendement variera selon le rôle joué dans l'organisation.

Adaptable, flexible et évolutif. Répondre aux besoins d'une organisation qui évolue rapidement. La stratégie de rémunération tiendra compte de la façon dont les marchés évaluent différentes compétences. Les programmes seront conçus, mis en œuvre et gérés d'une manière compatible avec la stratégie commerciale et l'évolution du marché, tout en étant responsables sur le plan financier, afin de témoigner des engagements pris envers nos actionnaires et de tenir compte de l'interdépendance entre le rendement des employés et les résultats opérationnels.

Concurrentiel sur le marché. Le programme complet de rémunération globale (rémunération, avantages sociaux, équilibre vie privée et travail, formation et perfectionnement, perspectives de carrière et programmes et politiques relatifs à l'équilibre vie privée et travail) sera concurrentiel au 50^e percentile de

notre marché de référence. Les marchés de référence pour les cadres de Loto Atlantique (marché national) et ses employés (marché régional) sont composés à 75 % du secteur public élargi et à 25 % du secteur commercial et industriel. Le marché de référence des établissements Red Shores comprend des sources du secteur d'accueil et touristique de l'Atlantique, des casinos du Canada atlantique et des casinos du Canada.

Ouverture, simplicité et clarté. Promouvoir la rémunération globale d'un employé et son lien avec le rendement individuel et celui de l'organisation. Loto Atlantique fera preuve de simplicité et de clarté dans la conception et la communication de son programme pour que les employés comprennent comment leurs comportements et leur rendement peuvent influencer sur les résultats. Pour renforcer la confiance et favoriser l'engagement des employés, ces principes seront communiqués de manière directe et ouverte.

GOUVERNANCE

Le Conseil d'administration (Conseil) et le Comité du personnel et de la culture assurent un contrôle de la rémunération de la haute direction de Loto Atlantique. Le mandat au chapitre de la rémunération globale est décrit ci-dessous.

Conseil d'administration (Gestion des ressources humaines)

- Passer en revue la méthode de la SLA en matière de gestion des ressources humaines, ainsi que l'ensemble de ses régimes de rémunération.
- Approuver chaque année les objectifs de rendement du président-directeur général. Comparer le rendement du président-directeur général aux objectifs convenus au moins une fois par année.
- Approuver la philosophie et les principes du président-directeur général en matière de rémunération, y compris les mesures incitatives, les primes, les avantages et les régimes de retraite.
- Approuver toute entente conclue avec le président-directeur général concernant les modalités d'emploi, la cessation d'emploi, l'indemnité de départ et le changement de direction ou toute entente similaire.
- Approuver les changements apportés à la structure de l'équipe de la haute direction.
- Approuver la philosophie et les principes de rémunération de la haute direction, notamment le plan de rémunération pour l'équipe de direction (salaire, mesures incitatives, avantages sociaux et régimes de retraite), afin de veiller à ce que Loto Atlantique attire et fidélise des candidats qualifiés.
- Approuver les objectifs de rendement de Loto Atlantique sous forme d'un tableau de bord équilibré dans le cadre du processus annuel de planification opérationnelle.
- Approuver les budgets relatifs au personnel et à la culture (salaires et avantages sociaux) dans le cadre du processus annuel de planification opérationnelle.

Comité du personnel et de la culture

Président-directeur général

- Passer en revue les objectifs de rendement du président-directeur général et formuler des recommandations aux fins d’approbation par le Conseil.
- Élaborer la philosophie et les principes de rémunération du président-directeur général et formuler des recommandations aux fins d’approbation par le Conseil. Sélectionner et retenir, le cas échéant, les services d’un expert-conseil indépendant, d’un conseiller juridique ou d’un autre expert en la matière pour toute question relative à la rémunération du président-directeur général et des cadres supérieurs.
- Passer en revue la rémunération du président-directeur général, notamment le salaire, les mesures incitatives, les avantages et les régimes de retraite, et formuler des recommandations aux fins d’approbation par le Conseil.
- Recommander, aux fins d’approbation par le Conseil, une méthode d’évaluation du rendement à l’intention du président-directeur général et veiller à sa mise en œuvre sur une base annuelle, une fois l’approbation obtenue.
- Effectuer les évaluations de rendement annuelle et semestrielle du président-directeur général.
- Passer en revue toute entente conclue avec le président-directeur général concernant les modalités d’emploi, la cessation d’emploi, l’indemnité de départ, le changement de direction ou toute entente similaire, et formuler des recommandations aux fins d’approbation par le Conseil.

Comité du personnel et de la culture

- Travailler avec le président-directeur général pour élaborer une philosophie et des principes de rémunération des cadres supérieurs et formuler des recommandations aux fins d’approbation par le Conseil.
- Approuver la philosophie et les principes de rémunération de Loto Atlantique.
- Passer en revue les objectifs, les cibles et les fourchettes pertinents du tableau de bord équilibré et formuler des recommandations aux fins d’approbation par le Conseil.
- Passer en revue les budgets relatifs au personnel et à la culture (salaires et avantages sociaux) et formuler des recommandations aux fins d’approbation par le Conseil.
- Passer en revue les changements apportés à la structure de l’équipe de la haute direction et formuler des recommandations aux fins d’approbation par le Conseil. Avec le président-directeur général, passer en revue les évaluations et les besoins en matière de compétences de l’équipe de la haute direction, ainsi que la rémunération allouée selon la philosophie et les principes connexes.

FORMES DE RÉMUNÉRATION POUR LES POSTES DE CADRES

La rémunération globale propre aux postes de cadres comprend le salaire de base, la rémunération incitative à court terme, les avantages sociaux, l'allocation pour services de santé des cadres, le régime de retraite, le régime complémentaire de retraite et l'allocation d'un véhicule. Un sommaire de la rémunération gagnée au cours de l'exercice financier 2020-2021 pour les postes de cadres en activité au 31 mars 2021 figure au tableau 1.

DIVULGATION DE SALAIRE

Le tableau 2 indique les employés en activité au 31 mars 2021 qui ont gagné un salaire de base d'au moins 100 000 \$ pendant l'exercice financier 2020-2021.

Tableau 1 : Sommaire de la rémunération gagnée par la haute direction¹

(pour l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2021)

Nom	Titre	Salaire	Rémunération incitative à court terme ²	Total des avantages sociaux ³	Total des gains – exercice financier 2020-2021
Daigle, Patrick	Président-directeur général	268 266	--	43 759	312 025
Doucet, Donald	Chef, Stratégie et renouvellement de la compétitivité	265 931	--	43 334	309 265
Storey, Craig	Directeur commercial	284 016	--	43 663	327 679
Cormier, Joey	Chef, Canaux	146 815	--	33 537	180 352
Kidney, Meredith	Chef, Loterie	115 633	--	31 379	147 012
Lordon, Brian	Chef, Numérique	188 897	--	40 392	229 289
MacKinnon, Michael	Chef, Jeux de hasard	160 955	--	35 568	196 523
Pringle-Carver, Courtney	Chef, Image de marque et communications	178 503	--	39 391	217 894
Stultz, Alison	Chef, Personnel et culture	190 408	--	38 982	229 390
Sullivan, Thomas	Chef, Gestion de l'information et réglementation	148 132	--	21 958	170 090
Wojick, Maureen	Chef, Laboratoire vivant	125 010	--	31 954	156 964
Young, Suzanne *	Chef, Finances et chaîne d'approvisionnement	83 311	--	23 995	107 306

¹ Ce sommaire de la rémunération gagnée vise tous les titulaires de postes de cadres actifs au 31 mars 2021. Les montants représentent 12 mois de rémunération gagnée par ces employés, à l'exception des cadres recrutés à l'externe au cours de l'année (noté par *); la rémunération gagnée est calculée à partir de leur date d'entrée en fonction.

² La rémunération incitative à court terme n'a pas été versée au cours de l'exercice 2020-2021. Aucun paiement n'a été effectué pour l'exercice 2019-2020 car la société n'a pas atteint le seuil de remise du programme de rémunération incitative à court terme en raison des répercussions de la COVID-19 sur ses activités.

³ Le total des avantages accumulés comprend les cotisations relatives aux avantages flexibles, l'allocation pour services de santé des cadres, le régime de retraite, l'allocation de véhicule et les avantages prévus par la loi (RPC/RRQ, AE, CAT).

Tableau 2 : Employés touchant un salaire de base d'au moins 100 000 \$

(pour l'exercice financier ayant pris fin le 31 mars 2021)

Nom complet de l'employé	Poste
Aucoin, Robert	Directeur, Prestation des services de TI
Beaulieu, Nicole	Gestionnaire, Optimisation des systèmes et processus financiers
Belliveau, Julien	Gestionnaire, Équipes de vente et efficacité des détaillants
Blackman, Lorraine	Directrice, Analyste et qualité
Calvert, Megan	Chef, Développement et opérations
Chiasson, Paul	Directeur, Chaîne d'approvisionnement
Cooling, Derek	Chef, Service
Cormier, Jason	Administrateur principal des comptes clés
Cowan, Scott	Directeur, Jeux de hasard
DesRoche-Gallagher, Connie	Gestionnaire principale de projet
Eagles, Scott	Directeur, Les paris sportifs
England, Troy	Gestionnaire de projet
Fullerton, Merrill	Gestionnaire, Marketing, Jeux instantanés
Gaudet, Solange	Directrice, Recherche et analyse des joueurs
Grant, Scott	Directeur régional, N.-B. et Î.-P.-É.
Harris, Tom	Directeur régional, T.-N.-L.
Hodd, Kevin	Gestionnaire, Services d'infrastructure
Keddy, Bruce	Chef de projet
Lalonde, Robert	Directeur, iGaming
Lussier, Louis-Philippe	Gestionnaire principal, Expérience de l'utilisateur
MacKenzie, David	Directeur général
McCluskey, David	Gestionnaire, Architecte d'entreprise
Meek, Scott	Directeur régional, N.-É.
Merritt, Jay	Gestionnaire, Gestion des risques et enquêtes
Millar, Stacy	Gestionnaire principal, Expérience de jeu
Parsley, William	Conseiller juridique
Pedersen, Anna-Maria	Gestionnaire, Opérations de loterie en ligne
Rand, Darlene	Gestionnaire, Centre de service à la clientèle
Richard, Martin	Gestionnaire, Stratégie de marché numérique et technologique
Roberts, Leonard	Directeur, Marketing numérique
Ryan, Stephanie	Directrice, Personnel et culture
Salisko, Richard	Spécialiste principal, Cybersécurité
Sandalis, Michael	Gestionnaire, Mise en œuvre des innovations
Sherwood, Reginald	Architecte de la prestation
St Amand, Eric	Directeur, Stratégie de jeu
Stacey, Cory	Directeur, Services de développement
Steeves, Jason	Directeur, Services d'intégration
Sullivan, Allan	Chef, Communications et affaires publiques
Youssef, John	Chef, Sécurité de l'information