



# Rapport sur la rémunération

Société des loteries de l'Atlantique  
Rapport pour l'exercice financier 2021-2022

Octobre 2022

## OBJET

La Société des loteries de l'Atlantique (SLA) publie le présent rapport dans le but de respecter son engagement, tout comme celui de ses actionnaires, les quatre gouvernements provinciaux, à l'égard de la transparence. Ce dernier présente la rémunération de la haute direction et des employés touchant un salaire de base d'au moins 100 000 \$ au cours de l'exercice financier prenant fin le 31 mars 2022. Il aborde aussi 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 de Loto Atlantique, laquelle découle de sa stratégie d'entreprise à titre de société de la Couronne concurrentielle sur le plan commercial.

### Philosophie de la rémunération globale

Attirer, retenir, motiver et retenir une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée en créant une stratégie globale de rémunération globale qui s'aligne sur la stratégie opérationnelle et les principes de fonctionnement et qui communique la valeur de travailler pour Loto Atlantique. Elle est conçue pour :

- **Motiver** un excellent rendement par personne et la société.
- **Promouvoir** le travail d'équipe et la collaboration.
- **Récompenser** la responsabilité pour des mesures appropriées ainsi que des décisions opportunes et éclairées.
- **Soutenir** le perfectionnement des personnes et de nos pratiques commerciales.
- **Adaptable, flexible et évolutif.**
- **Encourager l'innovation** par la prise de risques calculés.

### Principes de la rémunération globale

**Différencié en fonction du rendement.** Récompenser la responsabilité et les résultats au niveau de l'entreprise et de rendement individuel. Les résultats financiers, ainsi que la démonstration des valeurs fondamentales et des principes de fonctionnement de Loto Atlantique, sont des mesures définissant le rendement. Loto Atlantique reconnaîtra, récompensera et perfectionnera les employés qui démontrent des mesures qui soutiennent le renouvellement des processus opérationnels et les pratiques innovatrices. La valeur relative du rendement varie selon le rôle au sein de l'organisation.

**Adaptable, flexible et évolutif.** Répondre aux besoins d'une organisation qui évolue rapidement. La stratégie de rémunération reflétera la manière dont les marchés valorisent les différents ensembles de compétences. Les programmes seront conçus, mis en œuvre et administrés de manière à s'aligner sur la stratégie d'entreprise et l'évolution du marché, tout en étant financièrement responsables, afin de refléter les engagements pris envers nos actionnaires et l'interdépendance entre la manière dont le rendement des employés génère des résultats opérationnels.

**Concurrentiel sur le marché.** La trousse de la rémunération globale (c.-à-d. la rémunération, les avantages sociaux, l'apprentissage et le perfectionnement, les possibilités de carrière et les programmes et politiques de gestion du travail et de la vie professionnelle) sera concurrentielle sur le marché au 50<sup>e</sup> percentile de notre groupe de comparaison du marché. Les groupes de comparaison du marché pour les cadres de Loto Atlantique (marché national) et les employés (marché régional) comprennent une composition de 75 % dans le secteur public élargi et 25 % dans le secteur

commercial et industriel. Le marché de comparaison Red Shores comprend des sources du secteur de l'hôtellerie et du tourisme de l'Atlantique, des casinos du Canada atlantique ainsi que 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 des programmes afin de sensibiliser les employés à la manière dont leurs comportements et leur rendement peuvent influencer les résultats. Pour renforcer la confiance et l'engagement des employés, ces principes seront communiqués de manière ouverte et directe.

## GOVERNANCE

Le Conseil d'administration (Conseil) et le Comité de gens et de culture supervisent 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)

- Examiner l'approche de Loto Atlantique en matière de gestion des ressources humaines, y compris les politiques globales de rémunération de Loto Atlantique.
- Approuver chaque année les objectifs de rendement du président-directeur général. Également, comparer le rendement du président-directeur général aux objectifs convenus au moins une fois par année.
- Approuver la philosophie et les principes de rémunération du président-directeur général, 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 contrôle (ou toute entente similaire).
- Approuver les changements apportés à la structure de l'équipe exécutive.
- Approuver la philosophie et les principes de rémunération de la haute direction, notamment le plan de rémunération pour l'équipe exécutive (salaire, mesures incitatives, avantages sociaux et régimes de retraite) pour veiller à ce que Loto Atlantique attire et conserve des candidats qualifiés.
- Approuver les objectifs de rendement de Loto Atlantique sous forme de tableau de bord équilibré dans le cadre du processus annuel de planification opérationnelle.
- Approuver les budgets relatifs au personnel et à la culture (p. ex. 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. Retenir, au besoin, 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, un processus d'évaluation du rendement à l'intention du président-directeur général et en assurer la mise en œuvre sur une base annuelle une fois l'approbation obtenue.
- Mener à bien le processus annuel et semestriel d'évaluation du rendement du président-directeur général.
- Examiner toute entente conclue avec le président-directeur général concernant les modalités d'emploi, la cessation d'emploi, l'indemnité de départ, le changement de contrôle (ou toute entente similaire), et formuler des recommandations aux fins d'approbation par le Conseil.

### **Comité du personnel et de la culture**

- Travailler de concert avec le président-directeur général à l'élaboration de la philosophie et des principes de rémunération de la haute direction et à la formulation de 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 tranches du tableau de bord équilibré pertinents et formuler des recommandations aux fins d'approbation par le Conseil.
- Examiner les budgets relatifs au personnel et à la culture (p. ex. 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 exécutive et formuler des recommandations aux fins d'approbation par le Conseil. Avec le président-directeur général, passer en revue les évaluations et les exigences en matière de compétences de l'équipe exécutive, ainsi que la rémunération allouée selon la philosophie et les principes connexes.

## **FORMES DE RÉMUNÉRATION POUR LES POSTES CADRES**

La rémunération globale propre aux postes 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, l'allocation de véhicule et les avantages prévus par la loi (RPC/RRQ, AE, CAT). Un sommaire de la rémunération gagnée au cours de l'exercice financier 2021-2022 pour les postes cadres actifs au 31 mars 2022 figure au tableau 1.

## **DIVULGATION DE SALAIRE**

Le tableau 2 présente les employés actifs au 31 mars 2022 qui ont gagné un salaire de base d'au moins 100 000 \$ pendant l'exercice financier 2021-2022.

**Tableau 1 : Sommaire de la rémunération gagnée par la haute direction<sup>1</sup>**

(pour l'exercice prenant fin le 31 mars 2022)

Nom	Titre	Salaire	Rémunération incitative à court terme <sup>2</sup>	Total des avantages accumulés <sup>3</sup>	Total des gains – Exercice financier 2021-2022
DAIGLE, Patrick	Président-directeur général	312 984	65 170	56 111	434 265
LORDON, Brian	Chef, Numérique	204 597	32 922	46 003	283 522
MCCREADY, Dallas*	Chef, Stratégie	21 508	0	9 090	30 598
YOUNG, Suzanne	Chef, Finances	192 822	20 480	42 284	255 586
CORMIER, Joey	Vice-président, Canaux	153 129	25 851	37 577	216 557
KIDNEY, Meredith	Vice-présidente, Image de marque et communication	136 955	13 589	36 924	187 468
MACKINNON, Michael	Vice-président, Secteur du jeu	170 769	18 514	40 187	229 470
STULTZ, Alison	Vice-présidente, Personnel et culture	196 563	33 185	40 855	270 603
SULLIVAN, Thomas	Vice-président, Gestion du risque et de l'assurance	151 450	16 863	38 284	206 597
WOJICK, Maureen	Vice-présidente, Loterie et Laboratoire vivant	144 645	14 257	37 716	196 618

<sup>1</sup> Ce sommaire de la rémunération gagnée vise tous les titulaires de postes cadres actifs au 31 mars 2022. 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 (indiquée par \*); la rémunération gagnée est calculée à partir de leur date d'entrée en fonction.

<sup>2</sup> La rémunération incitative à court terme concerne la réalisation des objectifs de l'exercice financier 2020-2021 et a été versée en novembre 2021.

<sup>3</sup> 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 \$<sup>1</sup>**

(Pour l'année se terminant le 31 mars 2022)

Nom complet de l'employé	Classement
AUCOIN, Robert	Directeur, Architecture et présentation de solutions
BEAULIEU, Nicole	Gestionnaire, Systèmes financiers
BELLIVEAU, Julien	Responsable, Laboratoire vivant
BLACKMAN, Lorraine	Directrice, Analyste et qualité
COOLING, Derek	Chef, Service
CORMIER, Jason	Gestionnaire des opérations de vente
COWAN, Scott	Gestionnaire, Jeux
EAGLES, Scott	Gestionnaire, Paris sportifs
ENGLAND, Troy	Gestionnaire, Prestation de services et gestion du rendement
FULLERTON, Merrill	Gestionnaire, Croissance du commerce électronique
FULLERTON, Ryan	Gestionnaire, Services de développement
GAUDET, Solange	Directrice, Services d'infrastructure
GRANT, Scott	Directeur régional, N.-B. et Î.-P.-É.
HARRIS, Tom	Directeur régional, T.-N.-L.
HEBERT, Rejeanne	Spécialiste des systèmes financiers
HODD, Kevin	Gestionnaire, Infrastructure et opérations
KEDDY, Bruce	Chef de projet
LALONDE, Robert	Gestionnaire, Jeux en ligne
LEBLANC, Marc	Architecte de réseau
LUSSIER, Louis-Philippe	Gestionnaire principal, Web et applications mobiles
MACKENZIE, David	Directeur général, N.-É.
MADDEN, Cheryl	Administratrice des comptes clés
MCCLUSKEY, David	Gestionnaire, Architecte d'entreprise
MCLELLAN, Megan	Directrice, Développement et opérations
MEEK, Scott	Directeur régional
MERRITT, Jay	Gestionnaire, Gestion des risques et enquêtes
NICHOLL, Joshua	Directeur principal
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 sur les canaux
RYAN, Stephanie	Directrice, Responsabilité sociale des entreprises et gestion des talents
SALISKO, Richard	Spécialiste principal, Cybersécurité
SANDALIS, Michael	Responsable du Laboratoire vivant
SHERWOOD, Reginald	Architecte de la prestation
ST AMAND, Eric	Directeur, Stratégie de jeu
SULLIVAN, Allan	Chef, Affaires publiques
YOUSSEF, John	Chef, Sécurité de l'information

<sup>1</sup> Résumé d'employés actifs au 31 mars 2022 qui gagnent un salaire de base d'au moins 100 000 \$ pendant l'exercice financier 2021-2022.