



Rapport sur la rémunération

Société des loteries de l'Atlantique
Rapport pour l'exercice financier 2023-2024

Novembre 2024

OBJET

La Société des loteries de l'Atlantique (Loto Atlantique) 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 2024. Il aborde aussi la philosophie et la conception du programme de rémunération.

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 clés définissant le rendement. Loto Atlantique reconnaîtra et récompensera les employés et assurera le perfectionnement de leurs compétences qui démontrent des mesures qui soutiennent le renouvellement des processus opérationnels et les pratiques innovatrices. La valeur relative du rendement varie selon le poste 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^e percentile de notre groupe de comparaison du marché.

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.

GOUVERNANCE

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 le salaire, les avantages sociaux 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 de la haute direction (salaire, 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 de gens et de 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 avantages sociaux 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 une fois l'approbation obtenue (au moins une fois par année).
- 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.

- Passer en revue la philosophie et les principes de rémunération globale de Loto Atlantique, et formuler des recommandations aux fins d'approbation par le Conseil.
- Examiner et recommander au conseil d'administration d'approuver le tableau de bord équilibré de l'entreprise pour le prochain exercice.
- Examiner et recommander au conseil d'administration d'approuver le budget des salaires et des avantages sociaux.
- 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 exigences en matière de compétences de l'équipe de la haute direction, ainsi que la rémunération globale allouée selon la philosophie et les principes connexes de la rémunération globale.

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 2023-2024 pour les postes cadres actifs au 31 mars 2024 figure au tableau 1.

DIVULGATION DE SALAIRE

Le tableau 2 présente les employés actifs au 31 mars 2024 qui ont gagné un salaire de base d'au moins 100 000 \$ pendant l'exercice financier 2023-2024.

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

(pour l'exercice prenant fin le 31 mars 2024)

Nom	Titre	Salaire ¹	Rémunération incitative à court term ²	Total des avantages sociaux ³	Total 2023-2024
Cable, Warren	Chef, Marketing	286 243	34 100	40 517	360 860
Cormier, Joey	Vice-président, Canaux	188 122	17 756	34 037	239 915
Daigle, Patrick	Président-directeur général	398 145	79 784	49 142	527 071
Kidney, Meredith	Vice-présidente, Image de marque et communication	188 122	17 756	34 491	240 369
Lordon, Brian	Chef, Information	269 514	54 008	40 130	363 652
MacKinnon, Michael	Vice-président, Secteur du jeu	210 736	29 236	36 614	276 586
McCready, Dallas	Chef, Stratégie	271 847	54 475	38 297	364 619
Richardson, Jennifer*	Vice-présidente, Gestion du risque et de l'assurance	52 308	-	13 670	65 978
Stultz, Alison	Vice-présidente, Personnel et culture	234 034	34 064	36 670	304 768
Wojick, Maureen	Vice-présidente, Engagement Client	188 122	17 756	34 627	240 505
Young, Suzanne	Directrice des finances	249 604	32 438	38 944	320 986

¹ Ce sommaire de la rémunération gagnée vise tous les titulaires de postes cadres actifs au 31 mars 2024. Les montants représentent 12 mois de rémunération gagnée par ces employés, à l'exception des cadres recrutés au cours de l'année (indiquée par *); la rémunération gagnée est calculée à partir de leur date d'entrée en fonction.

² Dernière année du programme d'encouragement à court terme qui a pris fin le 1^{er} avril 2023.

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 \$¹

(Pour l'année se terminant le 31 mars 2024)

Nom	Titre	Nom	Titre
Adiraju, Srinivasulu	Administrateur de base de données	Little, Bobby	Spécialiste des opérations de la technologie de l'information
Albert, Stephanie	Analyste commerciale	Logue, Amanda	Responsable principale des essais
Anderson, Darren	Responsable, Intégration	Loughery, Kristen	Gestionnaire de projet
Arsenault, Jill	Gestionnaire, Expérience utilisateur	Lussier, Louis-Philippe	Gestionnaire principal, Web et applications mobiles
Arsenault, Rachel	Directrice, Ressources humaines et installations	MacKay, Andrew	Gestionnaire, Sécurité et maintenance, Red Shores
Aucoin, Robert	Directeur, Architecture et présentation de solutions	MacKenzie, David	Directeur général, Red Shores
Bastarache, Denis	Gestionnaire de projet	MacLellan, Megan	Directrice, Développement et opérations
Beaulieu, Nicole	Directrice, Gestion des processus commerciaux et systèmes financiers	Madden, Cheryl	Administratrice des comptes clés
Belbin, Cyra	Gestionnaire, Fidélisation	Mazerolle, Wayne	Gestionnaire responsable des produits numériques, Plateformes
Belliveau, Julien	Gestionnaire, Évolution et stratégies liées à la vente au détail	McCafferty, James	Administrateur des comptes clés
Blasko, Sean	Responsable technique	McCluskey, David	Gestionnaire, Architecte d'entreprise
Bowen, Norman	Architecte d'infrastructure	McQuillan, Amy	Contrôleuse d'établissement, Red Shores
Bradley, Jody	Directrice, Gestion du changement organisationnel	Meek, Terrence	Directeur régional, Nouvelle-Écosse
Brown, Richard	Gestionnaire, Solutions de données d'entreprise	Melanson, Michel	Architecte de la prestation
Burgess, Todd	Développeur principal	Mellish, Dean	Spécialiste de l'intégration des produits
Campbell, Angela	Superviseure, Opérations du service à la clientèle	Merritt, Jay	Directeur, Gestion du risque et de l'assurance
Cormier, Heather	Analyste, Transformation des services	Montgomery, Katelyn	Responsable technique
Cormier, Jason	Gestionnaire des opérations de vente	Morrison, Neil	Directeur, Cybersécurité
Cormier, Molly	Directrice, Image de marque et communication	Nicholl, Joshua	Directeur principal
Deslauriers, Manon	Gestionnaire, Engagement et fidélisation des joueurs	O'Neill, Chris	Développeur principal
Diotte, Bruno	Architecte de réseau	O'Quinn, Sean	Gestionnaire, Services techniques
Eagles, Scott	Directeur, Paris sportifs	Ouellette, Andy	Gestionnaire, Analyse et veille économique
Earle, Steven	Gestionnaire du sourçage et des catégories	Parlee, Andrew	Gestionnaire, Analyse des activités et ressourcement
England, Troy	Gestionnaire, Prestation de services et gestion du rendement	Parsley, William	Avocat général
Feng, Yuanyuan	Expert en sciences des données	Pedersen, Anna-Maria	Gestionnaire, Opérations de loterie en ligne
Freake, Darren	Ingénieur en données	Porelle-Bourque, Brigitte	Gestionnaire de produit
French DeMille, Shannon	Directrice, Loterie et destination	Rand, Darlene	Responsable du Centre de service à la clientèle
Fullerton, Ryan	Gestionnaire, Services de développement	Redick, Angie	Gestionnaire, Solutions d'engagement des clients
Garland, Adam	Conseiller juridique	Richard, Martin	Gestionnaire, Stratégie sur les canaux
Gaudet, Solange	Directrice, Rendement financier et perspectives	Robichaud, Louis	Architecte de la sécurité d'entreprise
Gawde, Manisha	Gestionnaire de projet	Ryan, Stephanie	Directrice, Comité sur la responsabilisation sociale et gestion des talents
Goodwin, Pamela	Analyste commerciale	Saulnier, Julien	Gestionnaire responsable des produits, mobile et Web
Grant, Scott	Directeur régional, Nouveau-Brunswick/Île-du-Prince-Édouard	Sherwood, Reginald	Architecte de la prestation
Harris, Tom	Directeur régional, Terre-Neuve-et-Labrador	Slupsky, Aislynn	Gestionnaire, Intégration financière des jeux
Harrison, Krista	Directrice, Marketing	Smith, Deanna	Gestionnaire, Finances, ventes et investissements
Hebert, Rejeanne	Spécialiste des systèmes financiers	St Amand, Eric	Directeur, Planification de la Société et stratégie
Hennigar, Melissa	Gestionnaire, Stratégie de création et de contenu	Steeves, Denise	Partenaire commerciale en ressources humaines
Hoben, Vernon	Superviseur des ventes de loterie	Sullivan, Allan	Chef, Affaires publiques
Hoddd, Kevin	Gestionnaire, Infrastructure et opérations	Waldron, Theresa	Gestionnaire de projet
Hopey, Peter	Gestionnaire de projet – Niveau I	Webster, Sandra	Gestionnaire, Ressources humaines et jeu responsable, Red Shores
Jeong, Hee Seob	Développeur principal	Wilson, Ian	Expert en sciences des données
Keddy, Bruce	Directeur, Opérations du service à la clientèle	Yvonne, Scott	Analyste commercial responsable, Veille économique
Keenan, Michael	Gestionnaire, Gouvernance de la cybersécurité		
Keirstead, Jeffrey	Gestionnaire du sourçage et des catégories		
Kenny, Penny	Gestionnaire, Rendement des fournisseurs		
Kulakevich, Alexander	Développeur principal		
Lalonde, Robert	Directeur, Jeux en ligne		
Legge, Timothy	Gestionnaire, Risques relatifs à la cybersécurité		
L'Italien, Nancy	Gestionnaire des communications marketing		

¹ Résumé d'employés actifs au 31 mars 2024 qui gagnent un salaire de base d'au moins 100 000 \$ pendant l'exercice financier 2023-2024.