



Rapport sur la rémunération

**Société des loteries de l'Atlantique
Rapport pour l'exercice financier 2018-2019**

Juillet 2019

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 2019. 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 évolutive**;
- **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.

GOVERNANCE

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 2018-2019 pour les postes de cadres en activité au 31 mars 2019 figure au tableau 1.

DIVULGATION DE SALAIRE

Le tableau 2 indique les employés en activité au 31 mars 2019 qui ont gagné un salaire de base d'au moins 100 000 \$ pendant l'exercice financier 2018-2019.

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

(pour l'exercice ayant pris fin le 31 mars 2019)

Nom	Titre	Salaire	Rémunération incitative à court terme ²	Total des avantages sociaux ³	Total des gains – exercice financier 2018-2019
Scrimshaw, Brent	Président-directeur général	296 673	40 313	48 395	385 381
Daigle, Patrick	Directeur des finances	250 558	34 036	46 163	330 757
Doucet, Donald	Chef, Stratégie et renouvellement de la compétitivité	117 693	s.o.	31 293	148 986
Storey, Craig	Directeur commercial	108 997	s.o.	28 895	137 892
King, Greg	Vice-président, Finances et services généraux	95 540	s.o.	27 480	123 020
Landry, Jean-Marc	Vice-président, Expérience des joueurs et innovation	113 118	8 304	27 732	149 154
Pringle-Carver, Courtney	Vice-présidente, Affaires externes	161 424	6 602	37 388	205 414
Root, Kristin	Vice-présidente, Technologie et numérisation	180 705	17 326	40 770	238 801
Stultz, Alison	Vice-présidente, Personnel et culture	184 392	18 255	40 463	243 110

¹ Ce sommaire de la rémunération gagnée vise tous les titulaires de postes de cadres actifs au 31 mars 2019.

² La rémunération incitative à court terme a été accordée pour la réalisation des objectifs en 2017-2018 et a été versée en juillet 2018.

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 2019)

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
Bridger, Byron	Directeur, Planification et stratégie
Burns, Paul	Gestionnaire principal, Stratégie, marketing, destination
Campbell, Robert	Directeur, Opérations de la TI et services de soutien
Cormier, Jason	Administrateur principal des comptes clés
Cormier, Joey	Directeur, Jeu en ligne
Desroche-Gallagher, Connie	Gestionnaire principale de projet
Ferron, Patrice	Gestionnaire, Opérations de la TI
Fullerton, Merrill	Gestionnaire, Marketing, Jeux instantanés
Gaudet, Solange	Directrice, Recherche et analyse des joueurs
Grant, Scott	Directeur régional, N.-B. et Î.-P.-É.
Haldahalli, Ravi	Directeur, Architecture et développement
Harris, Tom	Directeur régional, T.-N.-L.
Hodd, Kevin	Gestionnaire, Services d'infrastructure
Leblanc, Robert	Gestionnaire principal, Gestion et logistique de la chaîne d'approvisionnement
Lussier, Louis-Philippe	Gestionnaire principal, Expérience de l'utilisateur
MacKinnon, Michael	Directeur des opérations, Jeux Destination
Meek, Scott	Directeur régional, N.-É.
Parsley, William	Conseiller juridique
Pedersen, Anna-Maria	Gestionnaire, Opérations de loterie en ligne
Pettis, Denise	Gestionnaire, Responsabilité sociale de l'entreprise
Porter, Jillian	Gestionnaire, Financement des investissements
Rand, Darlene	Gestionnaire, Centre de service à la clientèle
Richard, Martin	Gestionnaire, Stratégie de marché numérique et technologique
Ryan, Stephanie	Directrice, Personnel et culture
Sandalis, Michael	Gestionnaire, Mise en œuvre des innovations
Sherwood, Reginald	Architecte de la prestation
Stokes, Robert	Directeur, Gouvernance et secrétaire général
Sullivan, Thomas	Directeur, Gestion de l'information et réglementation
Vermette, Paul	Architecte d'entreprise
White, Chad	Directeur, Gestion du risque et assurance
Wojick, Maureen	Directrice, Vente au détail
Youssef, John	Directeur, Sécurité de l'information

