



# **Rapport sur la rémunération**

**Société des loteries de l'Atlantique  
Rapport pour l'exercice financier 2016-2017**

**Juillet 2017**

## 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 des cadres et des employés touchant un salaire de base d'au moins 100 000 \$ au cours de l'exercice financier prenant fin le 31 mars 2017. 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 commerciale à titre de société d'État concurrentielle sur le plan commercial.

### Philosophie :

#### **Combinaison équilibrée**

- Offre une combinaison équilibrée des diverses composantes de son programme de rémunération globale (c.-à-d., le salaire de base, la rémunération incitative à court terme, le régime de retraite et les avantages sociaux).

#### **Axée sur le rendement**

- Intégrée au processus de planification pour reconnaître et récompenser l'excellence en matière de rendement.
- Accent mis sur le perfectionnement des employés et l'amélioration continue des affaires.
- Approche structurée quant à la mesure du rendement individuel et de l'entreprise.

#### **Capacité concurrentielle**

- Concurrentielle par rapport aux marchés de comparaison pertinents pour une société d'État concurrentielle sur le plan commercial.
- Assure une capacité concurrentielle continue sur le marché.
- Mène régulièrement des études de marché indépendantes.

### Objectifs :

- Aider à positionner Loto Atlantique comme employeur de choix.
- Accroître la sensibilisation et l'atteinte d'objectifs stratégiques généraux et individuels.
- Rehausser l'accent mis chaque année sur le rendement général et individuel.
- Favoriser l'équité interne ainsi que la capacité concurrentielle externe.
- Assurer un équilibre entre l'utilisation de récompenses globales pour attirer et fidéliser les employés et les intérêts financiers de Loto Atlantique.
- Veiller à la flexibilité et à l'adaptabilité.

## Groupes de marchés de comparaison :

Les groupes de marchés de comparaison des employés et des cadres supérieurs de Loto Atlantique incluent à la fois le secteur public élargi (échelle nationale et région de l'Atlantique) et le secteur commercial et industriel, compte tenu de la position de Loto Atlantique à titre de société d'État concurrentielle sur le plan commercial. Pour les postes de cadre, le marché de comparaison se chiffre à 75 % dans le secteur public élargi (échelle nationale) et à 25 % dans le secteur commercial et industriel (échelle nationale), au 50<sup>e</sup> percentile. Pour tous les autres postes à Loto Atlantique, le marché de comparaison se chiffre à 75 % dans le secteur public élargi (Atlantique) et à 25 % dans le secteur commercial et industriel (Atlantique), au 50<sup>e</sup> percentile. Les disparités géographiques propres aux marchés de comparaison sont attribuables au marché où Loto Atlantique recrute et perd son talent.

## **GOVERNANCE**

Le Conseil d'administration (Conseil) et le Comité de développement organisationnel et de la responsabilité sociale assurent la surveillance 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)**

- 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 commerciale.
- Approuver les budgets de développement organisationnel (p. ex. salaires et avantages sociaux) dans le cadre du processus annuel de planification commerciale.

### **Comité de développement organisationnel et de la responsabilité sociale**

*Propre au 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, 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.

*Propre au Comité de développement organisationnel et de la responsabilité sociale*

- 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 de développement organisationnel (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 et l’allocation de véhicule. Un

sommaire de la rémunération gagnée au cours de l'exercice financier 2016-2017 pour les postes cadres actifs au 31 mars 2017 figure au tableau 1.

## DIVULGATION DE SALAIRE

Le tableau 2 présente les employés actifs au 31 mars 2017 qui gagnent un salaire de base d'au moins 100 000 \$ pendant l'exercice financier 2016-2017.

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

(pour l'exercice prenant fin le 31 mars 2017)

Nom	Titre	Salaire	Rémunération incitative à court terme <sup>2</sup>	Total des avantages sociaux <sup>3</sup>	Total des gains – Exercice financier 2016-2017
<b>Scrimshaw, Brent</b>	Président-directeur général	280 377	69 752	43 433	393 562
<b>Daigle, Patrick</b>	Directeur des finances	239 119	53 260	41 180	333 559
<b>Porter, Jim</b>	Directeur de l'exploitation	258 150	57 495	44 288	359 933
<b>Cutcliffe, Tracey</b>	Vice-présidente, Relations avec les intervenants et Communications	103 171	-	25 647	128 818
<b>Davison, Jamie</b>	Vice-président, Jeux et innovation numériques	65 771	-	17 041	82 812
<b>Holmes, Phil</b>	Vice-président, Stratégie et planification	210 374	44 852	36 479	291 705
<b>Killen, Kristin</b>	Vice-présidente, Technologie de l'information	172 440	23 380	37 822	233 642
<b>Stevens, Martha</b>	Vice-présidente, Ventes et marketing	88 270	-	23 635	111 905
<b>Stultz, Alison</b>	Vice-présidente, Personnel	179 899	24 811	38 552	243 262

<sup>1</sup> Ce sommaire de la rémunération gagnée vise tous les titulaires de postes cadres actifs au 31 mars 2017. <sup>2</sup> La rémunération incitative à court terme est accordée pour la réalisation d'objectifs en 2015-2016, puis est versée en juillet 2016. <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 \$

(pour l'exercice prenant fin le 31 mars 2017)

Nom	Titre
Aucoin, Robert	Directeur, Bureau de gestion des projets
Bridger, Byron	Directeur, Marketing, Destination
Burns, Paul	Directeur principal, Conception stratégique de jeux, Destination
Cormier, Jason	Administrateur principal des comptes clés
Cormier, Joey	Directeur, Marketing, Jeux électroniques
DesRoche-Gallagher, Connie	Gestionnaire principal de projet
Godbout, Stephane	Directeur, Opérations des TI
Grant, Scott	Directeur, Ventes et soutien aux ventes
Haldahalli, Ravi	Directeur, Applications de jeu
Kenney, Tracy	Directrice, Communications
Landry, Jean Marc	Directeur, Innovation des clients
LaPlante, Jennifer	Directrice, Connaissances et savoir
MacKinnon, Michael	Directeur général, Red Shores
McManaman, Jason	Architecte en chef
Meek, Scott	Directeur, Ventes et soutien aux ventes (Nouvelle-Écosse)
Parsley, Bill	Conseiller juridique
Pedersen, Anna-Maria	Gestionnaire, Opérations de loterie en ligne
Sandalis, Michael	Gestionnaire, Élaboration de nouvelles propositions
Stokes, Robert	Directeur, Stratégie
Sullivan, Tom	Directeur, Finances et services généraux
Thorburn, David	Gestionnaire principal, Expérience des jeux
Turbide-Albert, Claire	Directrice, Développement organisationnel
Vermette, Paul	Directeur, Technologie au service du personnel
White, Chad	Directeur, Gestion du risque et de l'assurance
Wilson, Kim	Gestionnaire, Responsabilité sociale de l'entreprise
Wojick, Maureen	Directrice, Marketing, Vente au détail et Entreprise