



# Rapport sur la rémunération

**Société des loteries de l'Atlantique**  
**Rapport pour l'exercice financier 2022-2023**

**Octobre 2023**

## 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 2023. 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 clés 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 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<sup>e</sup> 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 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 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 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 pertinent 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 2022-2023 pour les postes cadres actifs au 31 mars 2023 figure au tableau 1.

## DIVULGATION DE SALAIRE

Le tableau 2 présente les employés actifs au 31 mars 2023 qui ont gagné un salaire de base d'au moins 100 000 \$ pendant l'exercice financier 2022-2023.

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

(pour l'exercice prenant fin le 31 mars 2023)

Nom	Titre	Salaire	Short-term Incentive Earned <sup>2</sup>	Total Benefits Earned <sup>3</sup>	Total des gains – Exercice financier 2022-2023
Cable, Warren*	Chef, Marketing	234 615	0	44 444	279 059
Cormier, Joey	Vice-président, Canaux	164 017	0	34 929	198 946
Daigle, Patrick	Président-directeur général	340 999	0	42 597	383 596
Kidney, Meredith	Vice-présidente, Image de marque et communication	158 013	0	35 571	193 584
Lordon, Brian	Chef, Information	230 830	0	40 332	271 162
MacKinnon, Michael	Vice-président, Secteur du jeu	177 112	0	36 222	213 334
McCready, Dallas	Chef, Stratégie	233 000	0	41 732	274 732
Stultz, Alison	Vice-présidente, Personnel et culture	206 298	0	36 945	243 243
Sullivan, Thomas	Vice-président, Gestion du risque et de l'assurance	163 246	0	35 595	198 841
Wojick, Maureen	Vice-présidente, Loterie et Laboratoire vivant	161 666	0	35 581	197 247
Young, Suzanne	Chef, Finances	218 484	0	39 709	258 193

<sup>1</sup> Ce sommaire de la rémunération gagnée vise tous les titulaires de postes cadres actifs au 31 mars 2023. 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> Aucune rémunération incitative à court terme n'a été versée pour l'exercice financier 2021-2022, car le seuil de remise du tableau de bord équilibré de la Société pour les postes cadres n'a pas été atteint.

<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 2023)

Employee Full Name	Position
Albert, Stephanie	Enterprise Business Analyst
Anderson, Darren	Lead, Integration
Arsenault, Rachel	Director, Human Resources & Facilities
Aucoin, Robert	Director, Architecture and Delivery
Beaulieu, Nicole	Director, Operational Efficiency & Financial Systems
Belliveau, Julien	Living Lab Lead
Blackman, Lorraine	Manager, Analysis and Quality
Blasko, Sean	Technical Lead
Bradley, Jody	Manager, Enterprise Change Management
Burgess, Todd	Senior Developer
Campbell, Angela	Supervisor, Customer Care Operations
Cormier, Heather	Analyst, Service Transformation
Cormier, Jason	Sales Operations Manager
Cormier, Molly	Director, Brand & Communications
Cowan, Scott	Director, Destination Gaming
Eagles, Scott	Director, Sports Betting
England, Troy	Manager, Delivery and Performance
Freake, Darren	Data Engineer
French DeMille, Shannon	Director, Lottery
Fullerton, Ryan	Manager, Development Services
Garland, Adam	Legal Counsel
Gaudet, Solange	Director, Insights and Analytics
Grant, Scott	Director, Region
Harris, Tom	Director, Region
Harrison, Krista	Director, Marketing
Hebert, Rejeanne	Financial Systems Specialist
Hodd, Kevin	Manager, Infrastructure and Operations
Keddy, Bruce	Project Manager Lead
Kenny, Penny	Vendor Performance Manager
Lalonde, Robert	Director, iGaming
LeBlanc, Kara	Manager, Supply Chain Management
Legere Doucet, Nicole	Director, Finance & Supply Chain Management
Legge, Tim	Manager, Cybersecurity Risk
Lussier, Louis-Philippe	Director, Web and Mobile Apps
MacKenzie, David	General Manager, Red Shores
MacLellan, Megan	Director, Development and Operations
Madden, Cheryl	Key Accounts Manager
McCluskey, David	Manager, Architecture
McDonald, Peter	Lottery Sales Supervisor
MEEK, Scott	Director, Region
Mellish, Dean	Product Integration Specialist
Merritt, Jay	Manager, Risk and Compliance
Morrison, Neil	Director, Cybersecurity
Nicholl, Joshua	Senior Manager
O'Neill, Chris	Senior Developer
O'Quinn, Sean	Manager, Technical Services
Parlee, Andrew	Manager, Enterprise Demand & Capacity Planning
Parsley, William	General Counsel
Pedersen, Anna-Maria	Manager, Digital Operations
Porelle-Bourque, Brigitte	Product Manager
Rand, Darlene	Manager, Customer Care
Richard, Martin	Manager, Channel Strategy
Richardson, Jennifer	Director, Internal Audit
Robichaud, Louis	Enterprise Security Architect
Ryan, Stephanie	Director, CSR and Talent Management
Sherwood, Reginald	Architect
St Amand, Eric	Director, Corporate Planning & Strategy
Sullivan, Allan	Director, Public Affairs
Thompson, Danielle	Project Manager

<sup>1</sup> Résumé d'employés actifs au 31 mars 2023 qui gagnent un salaire de base d'au moins 100 000 \$ pendant l'exercice financier 2022-2023.