



## Rémunération dans le cadre du Pilier 3 de State Street Trust Company Canada (« SSTCC »)

### a) *Supervision de la rémunération*

Le Comité aux rémunérations des dirigeants (« **CRD** ») de State Street Corporation (« **SSC** ») assure la supervision définitive du système de rémunération de State Street<sup>1</sup> et s'est réuni 10 fois en 2016. Le CRD assure la surveillance des régimes, politiques et programmes de rémunération auxquels participent les cadres supérieurs des entités de State Street partout dans le monde, dont SSTCC.

Le CRD examine et approuve la rémunération du PDG de SSC conjointement avec d'autres directeurs indépendants du Conseil d'administration de SSC (le « **Conseil de SSC** »). Le PDG de SSC et le président du CRD passent annuellement en revue les attributions de rémunération incitative pour tous les dirigeants qui ont été désignés comme dirigeants de State Street aux fins de l'Article 16 de la Securities Exchange Act de 1934 des États-Unis et de ses modifications (**l'article 16 portant sur les dirigeants**), tous les vice-présidents principaux (« **VPP** ») de State Street et tous les employés qui reçoivent au moins un million de dollars américains en rémunération totale, à l'exclusion de ceux qui sont sous la compétence du comité de rémunération du Royaume-Uni (le « **RemCo du R.-U.** »), soit un sous-comité du CRD.

Le CRD approuve le financement du compte de rémunération incitative (« **RI** ») de l'entreprise. Le PDG attribue les fonds du compte de RI aux unités d'affaires et aux fonctions d'entreprise (ci-après désignées collectivement comme « unités d'affaires ») sur la base d'un certain nombre de facteurs qui peuvent comprendre le rendement financier et en matière de risques, ainsi que d'autres objectifs clés. Le montant final et sa répartition globale entre les primes courantes et différées sont ensuite examinés par le CRD avant l'octroi des primes pour l'année de rendement.

Conformément au règlement d'admission à la cote de la Bourse de New York, les membres du CRD sont des professionnels confirmés, dotés de solides connaissances financières et des affaires, qui sont membres indépendants du Conseil de SSC. Ils sont désignés par le Conseil de SSC sur recommandation du Comité aux nominations et à la gouvernance d'entreprise du Conseil de SSC. Le CRD compte actuellement cinq membres, à savoir : Richard P. Sergel, président, Kennett F. Burnes, Amelia C. Fawcett, Linda A. Hill et Gregory L. Summe.

---

<sup>1</sup> Dans le présent document, « State Street » se définit par State Street Corporation, ses filiales et ses sociétés affiliées.

Un membre du CRD siège également au Comité du risque du Conseil (« **CR** »), assurant ainsi une homogénéité d'action des deux comités. Le CR est chargé d'examiner et de discuter avec la direction de l'évaluation et de la gestion du risque au sein de State Street. En outre, d'autres administrateurs indépendants qui ne sont pas membres du CRD assistent occasionnellement aux réunions de ce comité.

Le CRD engage Meridian Compensation Partners (« **Meridian** »), une société de conseil en matière de rémunération des cadres supérieurs, pour fournir des conseils sur les rémunérations dans le cadre de l'examen de la rémunération des dirigeants par le CRD et conserve son propre conseiller juridique externe, Shearman & Sterling LLP.

Le CRD a le pouvoir exclusif de prendre les mesures suivantes :

- engager et congédier tout consultant en matière de rémunération et tout autre conseiller utilisé par le CRD pour l'aider à évaluer la rémunération du PDG de SCC ou d'autres hauts dirigeants de SCC, et
- approuver les honoraires et autres modalités de collaboration de ces consultants et conseillers.

Le CRD intervient dans le cadre d'une charte approuvée par le Conseil de SSC qui est rendue publique sur le site Web des Relations avec les investisseurs de State Street. En vertu de cette Charte, il veille aussi à la conformité des arrangements de rémunération incitative (« **RI** ») de State Street avec les principes de sécurité et de solidité financière de State Street, conformément aux règles et lignes directrices pertinentes.

Le CRD rencontre annuellement le directeur des risques et le directeur des ressources humaines de State Street pour évaluer les régimes de rémunération incitative de tous les employés de State Street relativement aux principes de gestion des risques.

Le CR évalue chaque année les risques importants applicables à State Street, ainsi que les mesures prises par la direction au cours de l'année concernée pour atténuer ces risques. Le CR formule ensuite des recommandations au CRD concernant les facteurs positifs ou négatifs à prendre en considération dans les décisions de rémunération. Ces recommandations sont présentées au CRD par le Président du CR.

Le Conseil d'administration de SSTCC examine et ratifie chaque année les régimes de rémunération incitative et approuve les paiements de RI aux employés et dirigeants de SSTCC.

Les membres de la haute direction de SSTCC sont définis comme étant les principaux cadres supérieurs dotés de la plus grande autorité sur l'orientation et la gestion stratégiques de SSTCC.

Les preneurs de risques importants de SSTCC sont déterminés en appliquant les lignes directrices concernant les preneurs de risques importants (« **PRI** »), telles qu'elles sont mentionnées dans les lignes directrices interorganisations des États-Unis sur les principes de rémunération incitative et ci-

dessous, ainsi qu'en désignant les employés qui sont au service de SSTCC. Les lignes directrices concernant les PRI indiquent ce qui suit :

- cadres supérieurs;
- autres employés capables de prendre des risques importants ou de les influencer;
- groupes de personnes bénéficiant de la même rémunération qui, en général, peuvent prendre des risques importants ou les influencer.

**b) Conception et structure**

Les politiques et pratiques énoncées ci-dessous s'appliquent dans le monde entier à tous les employés de State Street, dont ceux de SSTCC.

L'objectif global de State Street en matière de rémunération consiste à attirer et à fidéliser des employés à rendement élevé. Pour assurer la réussite de l'entreprise, State Street doit rester concurrentielle et entretenir un environnement qui encourage les employés à apprendre et à évoluer dans leur carrière.

Les grands principes de rémunération qui alignent le système de rémunération sur la stratégie d'affaires de State Street sont décrits ci-dessous :

- Nous mettons l'accent sur la rémunération globale, ce qui signifie que nous nous concentrons sur la valeur totale de toutes les composantes de notre régime de rémunération (c.-à-d., le salaire, les avantages sociaux, la rémunération incitative), au lieu de la valeur de chaque élément individuellement.
- Nous ciblons la valeur annuelle totale de notre système de rémunération pour être concurrentiels par rapport à nos pairs. Nous effectuons également une analyse comparative de la paie selon les postes par rapport à nos groupes de pairs pertinents, en fonction du secteur d'activité et du marché géographique.
- Le financement de notre système de rémunération, sous réserve de conditions financières favorables, est conçu pour être flexible en se basant sur le rendement de l'entreprise. Nous surveillons continuellement le rendement actuel et les prévisions du rendement futur et nous adaptons notre système de rémunération pour que State Street puisse respecter ses engagements financiers.
- Nous faisons la distinction entre les salaires en fonction du rendement. Même pendant les années où le financement de notre système de rémunération est restreint, nous ferons la distinction entre les salaires individuels afin de récompenser nos employés aux meilleurs rendements.

- Nous alignons les intérêts de nos employés sur ceux de nos actionnaires, grâce à la combinaison du report d'une partie de la rémunération incitative pour certaines classifications de poste qui sont conformes à notre structure de titres de poste et de la rémunération à base d'actions, dont la proportion d'actions augmente selon la classification de poste.
- Nos régimes de rémunération sont conçus pour être conformes aux règlements et aux lignes directrices connexes, y compris l'interdiction de mesures incitatives visant la prise de risques excessifs. Étant donné notre processus de pouvoir discrétionnaire structuré dans le cadre de la détermination du financement du compte de rémunération incitative et des décisions de primes individuelles, ainsi que la possibilité d'ajustements ex ante et ex post, tels que les confiscations et les récupérations, notre système de rémunération est adéquatement sensible aux risques et lie les décisions et les mesures actuelles aux résultats de risque futurs.

La gestion globale de chaque fonction de contrôle est tenue de déterminer la rémunération du personnel chargé de ce contrôle, et ce, dans le cadre des lignes directrices globales de State Street. Le financement et l'évaluation du rendement de ses employés tiennent compte de l'ensemble des résultats de l'entreprise sans faire référence aux unités d'affaires qui sont soutenues par les employés exerçant la fonction de contrôle. La RI payable aux agents principaux chargés du risque et de la conformité est prise en compte et calculée par le CRD.

### c) *Rémunération et rendement*

State Street n'a adopté aucun ratio explicite entre la rémunération fixe et la rémunération variable, mais utilise une politique de rémunération qui est structurée en vue d'atteindre un équilibre adéquat, en fonction du rôle, entre les composantes fixes et variables, y compris un programme de rémunération incitative d'entreprise discrétionnaire entièrement flexible.

#### *Salaire de base*

Le salaire reflète les compétences et les capacités individuelles relatives aux exigences du rôle, comme en témoigne le rendement. En fonction du rendement de l'entreprise et des tendances du marché, les augmentations du salaire de base pourraient avoir lieu ou pas et pourraient se limiter à certaines classifications de poste et à certains segments de l'entreprise ou pays, ou les deux.

#### *Rémunération variable*

State Street applique une politique entièrement flexible et discrétionnaire, connue sous le nom de régime de RI de l'entreprise (c'est-à-dire, le montant de la rémunération incitative individuelle peut varier considérablement d'une année à l'autre, en fonction du rendement et d'autres facteurs décrits ci-dessous et pourrait même être réduit à zéro au cours d'une année en particulier). La politique

discrétionnaire en matière de primes est structurée de manière à parvenir à un équilibre entre les composantes fixes et variables.

Le CRD procède à un examen complet du rendement de State Street et détermine le financement annuel du compte de rémunération incitative d'entreprise en fonction des facteurs suivants :

- les résultats financiers;
- le rendement par rapport aux objectifs clés;
- un examen des risques assumés pour obtenir les résultats, mesurés par une carte de pointage des risques multifactorielle<sup>2</sup> qui est évaluée par le CR;
- les tendances de rémunération des marchés de talents clés à l'échelle mondiale.

Le financement du compte de RI de l'entreprise est fondé sur les bénéfices généraux de l'ensemble de State Street. La principale composante du calcul du financement du compte de RI repose sur le<sup>3</sup> résultat net d'exploitation avant impôt et autre rémunération incitative (« **RNAIRI** »), c'est-à-dire que le compte de RI est financé comme un pourcentage du RNAIRI à l'échelle du groupe de State Street, lequel pourcentage est déterminé par le CRD au début de chaque année de rendement. Le CRD examine les calculs de RNAIRI et détermine les éventuels ajustements à effectuer pour refléter son évaluation des éléments de revenu et de dépenses qui doivent s'appliquer ou non pour les besoins de la RI.

En outre, la répartition du compte global de primes entre les unités d'affaires est déterminée par le PDG de SSC, en fonction du rendement des unités d'affaires, et prend en compte divers facteurs, y compris, sans toutefois s'y limiter, ceux étudiés par le CRD.

La sous-répartition du compte de primes d'une unité d'affaires entre les salariés rattachés à l'unité est ensuite déterminée par le gestionnaire de chaque personne concernée, en fonction du rendement individuel de la personne, qui est mesuré à l'aide de critères financiers et non financiers.

Les primes incitatives individuelles, dans le cadre du programme de rémunération incitative de l'entreprise, sont entièrement discrétionnaires. Outre le processus d'ajustement ex ante officiel décrit ci-après, dans le cadre de l'attribution des primes incitatives individuelles, State Street permet l'utilisation d'ajustements discrétionnaires pour les primes à l'aide de critères financiers et non

---

<sup>2</sup> la couverture des risques financiers, des risques autres que financiers, des unités d'affaires, du capital et des simulations de crise et de la situation réglementaire;

<sup>3</sup>SSC mesure et présente son rendement financier en suivant les principes comptables généralement reconnus (PCGR) aux États-Unis. Elle mesure et compare également son rendement financier sur une base autre que les PCGR, appelée la base d'exploitation, parce qu'elle pense que cette présentation permet d'établir de meilleures comparaisons significatives d'une période à l'autre et de meilleures analyses de tendances financières comparables en ce qui concerne les activités courantes normales d'entreprise de State Street. State Street pense que l'information financière sur la base d'exploitation, qui présente les revenus découlant de sources non imposables, tels que les revenus d'intérêts provenant de titres et de frais de traitement exempts d'impôt et les revenus associés aux investissements assortis d'avantages fiscaux, sur une base pleinement imposable équivalente et qui exclut l'incidence des revenus et des dépenses en dehors du cours normal des affaires, permet aux investisseurs de mieux comprendre et analyser le rendement et les tendances financiers sous-jacents de State Street, en plus de l'information financière préparée et présentée conformément aux PCGR. L'information financière présentée sur la base d'exploitation ou sur toute base autre que les PCGR doit être considérée comme un complément aux PCGR et non comme un remplacement de l'information préparée conformément aux PCGR ni comme une présentation supérieure à celle des PCGR.

financiers, y compris les facteurs de rendement liés à la conformité et au risque, par exemple la non-conformité à l'égard des politiques et procédures internes ou les résultats d'audit importants, les cas où il y a un ralentissement considérable du rendement financier, ou des lacunes dans la gestion des risques importants, à State Street, dans une unité d'affaires importante ou dans une filiale. Le CRD peut également adopter une appréciation négative et discrétionnaire (c'est à dire en rajustant à la baisse le montant du compte) en fonction de ces critères au moment de l'octroi des primes aux membres du comité de direction de State Street et d'autres cadres supérieurs.

Un sous-ensemble des PRI gagne une rémunération variable dans le cadre du régime incitatif structuré de Sector Solutions, Americas & Global Alternatives. Tous les régimes incitatifs structurés, y compris celui de Sector Solutions, Americas & Global Alternatives, visent à harmoniser la rémunération variable accordée aux participants du régime avec les revenus générés par ceux-ci. Ces régimes tiennent également compte des indicateurs de rendement non financiers (qualitatifs). Tous ces membres perçoivent également une rémunération fixe (par exemple, un salaire de base). La rémunération variable est attribuée à titre individuel au moyen d'un examen des facteurs quantitatifs et qualitatifs. L'admissibilité d'un employé à participer à un régime incitatif structuré ainsi que tous les montants versés dans le cadre de ce régime sont assujettis à l'approbation de la direction. En plus de l'approbation de la direction pour le calcul des primes, tous les régimes incitatifs structurés permettent à l'administrateur d'exercer sa discrétion à l'égard de toutes les composantes et la capacité de modifier ou d'interpréter les régimes pour appliquer les politiques publiées par State Street ou toute directive ou exigence émanant des organismes de réglementation mondiaux. Les régimes incitatifs structurés comprennent d'autres facteurs atténuant les risques afin d'équilibrer le risque et la prime et ainsi éviter de stimuler les comportements de prise de risque excessive. Par exemple, les régimes incitatifs structurés comportent une combinaison de retenues, et ce, conformément aux dispositions des organismes de réglementation et de lutte contre les profits imprévus. Ils comportent aussi des dispositions ex ante sous la forme d'ajustements discrétionnaires concernant la non-conformité avec les politiques et les procédures internes ou les résultats de l'audit. De plus, les PRI qui participent à un régime incitatif structuré reçoivent une rémunération aux termes de ce régime sous forme d'octrois différés d'actions qui sont assujettis à un ajustement ex post.

### *Évaluation du rendement*

State Street, dont SSTCC, a également mis en place un processus de planification et de revue du rendement (« **PRR** ») dans l'optique de la rémunération des employés, qui comprend un processus de planification collaboratif dans le cadre duquel les collaborateurs et leurs supérieurs fixent des objectifs de rendement mettant en correspondance les objectifs individuels et de l'entreprise (pour le rendement de 2016 relativement aux catégories suivantes : renforcer nos fondements, offrir des services et des solutions de grande valeur à nos clients, motiver nos employés et faire avancer notre

stratégie). Les objectifs d'entreprise guident la sélection de l'unité d'affaires, le service et les objectifs individuels; tous ces éléments étant en adéquation avec les objectifs d'entreprise et servant de base pour le processus de PRR. L'objectif de SSTCC consiste à fournir des solutions de prestation de services aux investisseurs institutionnels avertis au Canada. Sa stratégie et ses objectifs découlent, de manière harmonieuse, des objectifs d'entreprise de State Street Corporation.

Des évaluations ont lieu au milieu de l'année et à la fin de l'année, et le niveau de rendement de l'employé est évalué et noté sur une échelle de cinq points. Cette notation constitue un élément clé utilisé par les responsables et le CRD pour déterminer la RI et prendre les décisions salariales au cours du processus annuel de planification des rémunérations. En général, les employés qui reçoivent la notation « satisfait parfois les attentes » ou en dessous reçoivent une prime RI nettement réduite ou nulle.

Le processus de PRR est une approche de la gestion du rendement en trois étapes. La première étape, nommée la planification du rendement, comprend un effort collaboratif entre l'employé et son gestionnaire pour s'assurer que les buts et objectifs de rendement, les compétences et les comportements et les objectifs de développement sont définis de manière consensuelle pour chaque employé au début de l'année. Les objectifs sont consignés dans l'application de PRR, l'approbation définitive étant donnée par le gestionnaire. La deuxième étape se concentre sur la facilitation d'une revue et d'un retour d'information réguliers entre l'employé et son gestionnaire, tout au long de l'année. La troisième étape est la réalisation d'une revue de fin d'année, avant la mi-décembre, et comprend un descripteur du niveau de rendement.

Dans la mesure où ils s'appliquent, des objectifs financiers individuels seront intégrés à l'étape de la planification du rendement du processus de PRR, et le niveau de réalisation de ces objectifs financiers fera partie du processus d'évaluation de fin d'année et sera intégré à la notation du rendement et à l'évaluation qualitative.

En plus du processus de PRR, State Street applique l'Outil de différenciation des talents et récompenses (« **ODTR** ») pour aider les responsables à prendre des décisions de rémunération. L'ODTR permet aux responsables d'attribuer une note relative (sur une échelle de sept points) aux employés de niveau vice-président et de niveau supérieur, sur la base de cinq facteurs. Il s'agit du rendement relatif, du potentiel, du caractère essentiel du rôle, des compétences ou de l'expertise essentiels et du risque de fidélisation; combinés à la note PRR, ils sont utilisés pour aider à la prise de décisions sur la rémunération.

#### *Acquisition et mécanismes de recours*

La rémunération différée qui peut être attribuée dans le cadre de la RI est soumise à un calendrier d'acquisition de quatre ans. Le calendrier d'acquisition particulier (par exemple, trimestriel, annuel) et les restrictions supplémentaires varient en fonction des obligations réglementaires locales et de la politique de State Street.

De plus, State Street applique des ajustements « ex ante » et « ex post » à son processus d'attribution de primes destiné à tous les employés désignés comme PRI à l'échelle mondiale. Certains mécanismes d'ajustement ex ante et ex post sont également en place pour tous les employés.

Les ajustements ex ante à la rémunération incitative représentent des ajustements à la baisse effectués au montant qui pourrait autrement être octroyé pour l'année de rendement actuelle. Les ajustements ex ante pour les PRI suivent la carte de pointage des risques multifactorielle décrite ci-dessus et sont basés sur la détermination que l'entreprise, le secteur ou le PRI a contribué à un environnement de risque ou un résultat de risque réel ou potentiel médiocre pendant une année de rémunération donnée. De plus, un rendement médiocre en matière de risque, y compris des violations importantes ou répétées des politiques administrées par le groupe de conformité de State Street Corporation, peut entraîner des ajustements ex ante à la rémunération incitative de n'importe quel employé, dans le cadre d'une structure disciplinaire progressive visant à tenir les employés responsables du rendement en matière de risques.

Les ajustements ex post peuvent être apportés aux rémunérations incitatives qui ont été octroyées, mais qui n'ont pas encore été acquises. State Street Corporation a intégré une disposition de confiscation fondée sur le risque dans la rémunération incitative en ce qui concerne la rémunération incitative différée de tous les PRI. La disposition prévoit la réduction ou l'annulation du montant à payer dans le cadre de la prime pertinente, et ce, dans le cas où le CRD détermine que les actes du PRI ont exposé State Street à un risque indu et que l'exposition a entraîné, ou pourrait raisonnablement entraîner, une perte importante, ou des pertes qui sont, ou qui seraient substantielles, relativement au revenu, au capital et à la tolérance globale au risque de State Street. En plus, une disposition de confiscation générale s'applique à tous les employés dont l'emploi prend fin en raison d'une faute grave et s'applique à toute la partie des rémunérations différées en cours octroyée aux employés admissibles à la rémunération différée.

**d) *Formes de rémunération variable***

State Street paie une rémunération variable en numéraire, en instruments de trésorerie différés et en octrois différés d'actions.

**e) Divulgations quantitatives (en dollars canadiens)**

La rémunération de 2015 et 2016 attribuée au groupe de la haute direction de SSTCC et aux PRI, ainsi que les octrois différés d'actions en cours sont présentés dans les tableaux ci-dessous. Aucun ajustement ex post (malus) n'a été fait en 2015 ou 2016.

Remuneration - fixed and variable amounts	December 31, 2016		
	Senior management <sup>1</sup>	Material risk takers	Total
Number of employees	7	6	13
<b>Fixed remuneration</b>			
Cash based	\$ 1,684,111	\$ 923,252	\$ 2,607,363
<b>Variable remuneration<sup>2</sup></b>			
Cash based	180,012	160,590	340,602
Deferred value award	667,828	85,736	753,564
Deferred equity award	514,336	290,432	804,768
Total variable remuneration	\$ 1,362,176	\$ 536,758	\$ 1,898,934

Deferred remuneration	2016		
	Senior management <sup>1</sup>	Material risk takers	Total
Outstanding awards as of December 31, 2016 <sup>3</sup>	\$ 2,584,387	\$ 323,375	\$ 2,907,762
Awards vested/ exercised during the 2016 financial year <sup>4,5</sup>	\$ 1,238,908	\$ 79,802	\$ 1,318,711

**Remarques :**

<sup>1</sup> En plus des six (6) PRI désignés ci-dessus, trois (3) membres de la haute direction sont également des preneurs de risques importants.

<sup>2</sup> Les primes pour rendement 2016 ont été payées en 2016 ou en 2017.

<sup>3</sup> Les attributions en cours comprennent les octrois différés d'actions. Le cours de clôture de notre action ordinaire était de 77,72 \$ en date du 30 décembre 2016. Les valeurs de marché des actions et options en circulation se fondent sur ce cours. Taux de change en date du 31 décembre 2016.

<sup>4</sup> Les primes acquises ou exercées au cours de l'année 2016 sont fondées sur la juste valeur de marché et le taux de change au moment de l'acquisition ou de l'exercice (variable).

<sup>5</sup> Aucun ajustement selon la confiscation par malus n'a été effectué pour 2016.

Remuneration - fixed and variable amounts	December 31, 2015		
	Senior management <sup>1</sup>	Material risk takers	Total
Number of employees	7	5	12
<b>Fixed remuneration</b>			
Cash based	\$ 1,684,111	\$ 775,502	\$ 2,459,613
<b>Variable remuneration<sup>2</sup></b>			
Cash based	88,664	183,380	272,044
Deferred value award	620,554	41,168	661,722
Deferred equity award	494,001	164,772	658,773
Total variable remuneration	\$ 1,203,219	\$ 389,320	\$ 1,592,539

Deferred remuneration	2015		
	Senior management <sup>1</sup>	Material risk takers	Total
Outstanding awards as of December 31, 2015 <sup>3</sup>	\$ 2,319,771	\$ 44,453	\$ 2,364,224
Awards vested/ exercised during the 2015 financial year <sup>4,5</sup>	\$ 1,149,801	\$ 38,582	\$ 1,188,383

Remarques :

<sup>1</sup> En plus des cinq (5) preneurs de risques importants désignés ci-dessus, trois (3) membres de la haute direction sont également des preneurs de risques importants.

<sup>2</sup> Les primes pour rendement 2015 ont été payées en 2015 ou en 2016.

<sup>3</sup> Les primes en cours comprennent les octrois différés d'actions (par exemple, les RSU). Le cours de clôture de notre action ordinaire était de 66,36 \$ en date du 31 décembre 2015. La valeur marchande des actions et options en circulation se fonde sur ce cours et le taux de change au 31 décembre 2015.

<sup>4</sup> Les primes acquises ou exercées au cours de l'année 2015 sont fondées sur la juste valeur de marché et le taux de change au moment de l'acquisition ou de l'exercice (variable).

<sup>5</sup> Aucun ajustement selon la confiscation par malus n'a été effectué pour 2015.