



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

### (i) *Organes de surveillance*

Le Comité aux rémunérations des dirigeants de State Street (« **CRD** ») assure la supervision finale du système de rémunération à State Street. Il s'est réuni 7 fois en 2015. 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.

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 d'administration de State Street Corporation (le « **Conseil SSC** »). Ils sont désignés par le Conseil SSC sur recommandation du Comité aux nominations et à la gouvernance d'entreprise du Conseil. Le CRD comporte actuellement quatre membres, à savoir : Richard P. Sergel, Chair; Kennett F. Burnes, Amelia C. Fawcett; et Linda A. Hill.

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 a seul le pouvoir :

- (i) d'engager et de congédier tout conseiller en matière de rémunération et autre conseiller utilisé par le CRD pour l'aider à évaluer la rémunération du président-directeur général de State Street Corporation (« **PDG de SSC** ») ou d'autres dirigeants de State Street Corporation; et
- (ii) d'approuver les honoraires et d'autres modalités de collaboration de ces conseillers.

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 intervient dans le cadre d'une charte approuvée par le Conseil de SSC qui est rendue publique sur le site Web de State Street. Aux termes de cette charte, le CRD supervise tous les régimes, politiques et programmes de rémunération auxquels participent des cadres dirigeants, ainsi que les régimes d'intéressement, de retraite, de prévoyance et de participation auxquels participent tous les autres employés de State Street.

---

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

Il veille aussi à la conformité des arrangements de rémunération incitative (« RI ») avec les principes de sécurité financière et de caractère sain de State Street, conformément aux règles et lignes directrices pertinentes. Dans sa supervision des régimes, politiques et programmes de rémunération, le CRD tient pleinement compte des objectifs financiers et stratégiques, annuels et à long terme, de State Street et de ses obligations vis-à-vis de ses actionnaires et autres intervenants. Le CRD cherche à préserver la valeur des actifs des actionnaires en veillant à la réussite du recrutement, de la fidélisation et de la motivation du personnel.

Le PDG de SSC et le président du CRD examinent annuellement les montants répartis en faveur de la RI pour tous les vice-présidents directeurs et les 100 employés les mieux payés dans le monde dans l'optique de la rémunération totale.

Le CRD approuve la répartition globale de l'enveloppe du régime de RI. Le PDG de SSC attribue des budgets de RI aux unités d'affaires et aux fonctions d'entreprise (ci-après appelées « unités d'affaires ») sur la base d'un certain nombre de facteurs qui peuvent comprendre le rendement en matière d'exécution du budget, la réalisation d'objectifs clés et d'autres considérations. Le montant final et sa répartition globale entre primes courantes et différées sont ensuite examinés par le CRD avant le paiement.

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, qui siège aussi au CRD.

Le Conseil 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 personnes canadiennes qui prennent des risques importants sont identifiées en appliquant la ligne directrice concernant les personnes qui prennent des risques importants comme mentionné ci-dessous et en identifiant les employés qui sont au service de SSTCC. La ligne directrice concernant les personnes qui prennent des risques importants est comme suit :

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

#### **(ii) 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 consiste à attirer et à fidéliser des collaborateurs hautement performants avec sa stratégie de rémunération. 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.

Il existe cinq grands principes de rémunération qui alignent le système de rémunération sur la stratégie d'affaires de State Street :

Un accent mis sur la rémunération totale.

Une philosophie de rémunération de la performance. Le rendement du groupe, de l'unité d'affaires et individuel intervient dans les niveaux de rémunération globaux.

Des conditions de rémunération concurrentielles destinées à attirer et fidéliser les talents essentiels. State Street vise une valeur globale annuelle de son programme de rémunération totale par rapport à la médiane du groupe d'homologues professionnels du groupe.

La concordance avec les intérêts des actionnaires, reflétée par la combinaison de rémunérations en numéraire, en instruments de trésorerie différés et en fonds propres différés.

Le respect de la réglementation applicable et des lignes directrices correspondantes, comprenant une suppression de la motivation à prendre des risques excessifs.

### **(iii) Rémunération et rendement**

#### *Salaires de base*

Le salaire de base est l'un des éléments de la rémunération d'un employé. Les salaires de base des employés de SSTCC sont déterminés par leur rôle, leur échelon et un certain nombre d'autres facteurs comme le rendement individuel, le niveau de compétence, le budget et la position relativement au marché.

#### *Rémunération variable*

State Street applique une politique de primes souple et discrétionnaire (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 même pourrait 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.

L'enveloppe RI de société est fondée sur les profils généraux de l'ensemble de State Street. La principale composante du calcul de l'enveloppe de RI repose sur le 2 Résultat net avant impôt et rémunération incitative (« **RNAIRI** »), c'est-à-dire, l'enveloppe de RI est financée 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.

---

<sup>2</sup> State Street Corporation mesure et présente ses rapports de rendement financière suivant les principes comptables généralement reconnus aux États-Unis (PCGR). Elle mesure et compare par ailleurs son rendement financier sur une base d'exploitation, qui représente les produits d'origine non imposable en équivalent pleinement imposable et exclut l'impact des produits et dépenses qui sortent du cadre normal de son activité. State Street examine ses résultats sur une base d'exploitation, car ceux-ci, avec la présentation des résultats selon les PCGR, facilitent les comparaisons d'une période sur l'autre et l'analyse de tendances financières comparables concernant l'activité commerciale normale de State Street

Le CRD examine les calculs de RNAIRI et identifie les éventuels ajustements à opérer pour refléter son évaluation des éléments de produits et de charges qui devraient s'appliquer ou non, ou qui devraient s'appliquer pour les besoins de la RI.

Le CRD peut ajuster l'enveloppe globale consacrée à la RI, ainsi que les répartitions entre les unités opérationnelles. À cette fin, il évalue plusieurs facteurs parmi lesquels les fonds propres, les risques et d'autres considérations. Les mesures de capital prises en considération comprennent le ratio de fonds propres T1 fondé sur le risque; le ratio de fonds propres tangibles; les plus-values et moins-values latentes du portefeuille et le ratio d'endettement T1.

En outre, la répartition de l'enveloppe globale de primes entre les unités opérationnelles faite par le directeur général ou le président de SSC, s'effectue en fonction du rendement des unités opérationnelles et prend en compte divers facteurs y compris notamment ceux étudiés par le CRD.

La sous-répartition de l'enveloppe de primes d'une unité opérationnelle entre les salariés rattachés à l'unité est ainsi également déterminée par leur directeur de service selon le rendement individuel, qui est mesuré à l'aide de critères financiers et non financiers. La responsabilité individuelle concernant les résultats (positifs ou négatifs) de la carte de parcours de chaque unité opérationnelle sera évaluée, le cas échéant, et peut également influencer les décisions en matière de rémunération.

Les primes incitatives individuelles sont entièrement discrétionnaires. Outre le processus d'ajustement ex ante formel décrit ci-après, dans l'attribution des primes incitatives individuelles, State Street apprécie discrétionnairement les ajustements des primes à l'aide de critères financiers et non financiers, y compris (mais sans s'y limiter) 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, 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 opérationnelle importante ou une succursale. Le CRD peut également adopter une appréciation négative et discrétionnaire (c'est à dire en ajustant à la baisse le montant de l'enveloppe) 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.

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.

State Street, dont SSTCC, a également mis en place un processus de planification et de revue du rendement (« **PRP** ») dans l'optique de la rémunération des employés, qui implique un processus de planification collaboratif dans lequel les collaborateurs et leurs supérieurs fixent des objectifs de rendement mettant en correspondance les objectifs individuels et de la société (pour le rendement de 2015, en relation avec les catégories suivantes : stratégie directrice, amélioration de la culture, respect des engagements financiers et engagement des employés). Des revues de progression à mi-parcours et en fin d'année sont réalisées, au cours desquelles le niveau de rendement de l'employé est examiné et noté sur une échelle comportant cinq échelons (« dépasse régulièrement les attentes », « dépasse souvent les attentes », « satisfait régulièrement les attentes », « satisfait parfois les attentes » et « rendement

inacceptable »). 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.

La gestion du rendement applique des processus cohérents à la définition d'objectifs en cascade, la création d'une « ligne de visée » et la mesure du rendement réel, au niveau individuel et de l'organisation. Un retour d'information fréquent est un élément critique du processus de PRP.

Le processus PRP est conçu pour maximiser le rendement individuel en vue de réaliser les objectifs d'entreprise. 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 PRP. 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.

Le processus PRP est une approche de la gestion du rendement en trois étapes. La première étape, nommée la planification du rendement, implique un effort collaboratif entre l'employé et son responsable 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 les documents PRP, l'approbation finale étant donnée par le responsable. La deuxième étape se concentre sur la facilitation d'une revue et d'un retour d'information réguliers entre l'employé et son supérieur, 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.

Lorsque cela se justifie, des objectifs financiers individuels seront incorporés à l'étape de la planification du rendement du processus PRP et le niveau d'accomplissement de ces objectifs financiers fera partie du processus de revue de fin d'année et sera intégré à la notation du rendement et à l'évaluation quantitative.

En plus du processus PRP, 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 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 essentielles et du risque de fidélisation; combinés à la note PRP, ils sont utilisés pour aider à la prise de décisions sur la rémunération.

De plus, State Street applique des ajustements « ex ante » et « ex post » à son processus d'attribution destiné aux personnes qui prennent des risques importants en vertu des règles en vigueur et des directives connexes, y compris la directive interagence américaine relative aux principes d'une rémunération incitative saine.

Les ajustements de rémunération ex ante, permettant les réductions du montant des attributions, avant l'octroi, s'appuyant sur les évaluations du risque élaborées et mises en œuvre par le groupe de gestion du risque d'entreprise de State Street Corporation et approuvées par le comité des risques.

Les ajustements ex post de la rémunération, permettant le recours par State Street à une

rémunération incitative après l'octroi de la rémunération, pour s'ajuster par rapport à des résultats ultérieurs à l'attribution.

Les ajustements ex ante apportés à la rémunération incitative représentent des ajustements à la baisse apportés au montant qui peut être autrement attribué, sous réserve de déterminer que l'entreprise, l'affaire ou la personne qui prend le risque important a contribué à un environnement à faible risque ou au risque subséquent, réel ou potentiel, durant une année de rémunération.

Ces ajustements sont orientés par un sommaire formel sur le rendement de la gestion du risque. Le sommaire sur le rendement de la gestion du risque permet également au CRD de déterminer le financement total du régime de rémunération qui est à la disposition de tout le personnel de State Street. Finalement, en cas de rendement médiocre, le sommaire sur le rendement de la gestion du risque permet de déclencher une enquête sur la pertinence d'un ajustement d'un risque en baisse à la rémunération incitative d'une personne responsable qui prend des risques importants avant l'octroi de la rémunération.

Dans le cadre des possibilités d'ajustement ex post, State Street Corporation a intégré une disposition de déchéance fondée sur le risque dans la rémunération incitative au profit de toutes les personnes qui prennent des risques importants. La disposition prévoit la réduction ou l'annulation du montant à payer en vertu de la prime pertinente, et ce, dans le cas où le CRD détermine que les actes de la personne qui prend des risques importants 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, en relation avec le revenu, le capital et la tolérance globale au risque de State Street. Pour les besoins de la présente disposition, State Street se rapporte à State Street Corporation ou, dans la mesure où la personne qui prend des risques importants consacre presque tout son temps à une entreprise en particulier, la disposition se rapporte également à cette entreprise. La présente disposition de déchéance permet l'application, le cas échéant, d'un ajustement du risque à la rémunération de la personne responsable qui prend des risques importants, et ce, après l'octroi de la rémunération.

Un sous-ensemble des personnes qui prennent des risques importants gagne une rémunération variable en vertu du régime incitatif des ventes de Sector Solutions, Americas & Global Alternatives. Tous les régimes incitatifs des ventes, y compris celui de Sector Solutions, Americas & Global Alternatives, vise à harmoniser la rémunération variable accordée aux membres du régime avec les revenus générés par ces deniers. Ces régimes tiennent également compte des indicateurs de rendement non financiers. 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 des ventes, ainsi que tous les montants versés dans le cadre de ce régime, sont assujettis à l'approbation de la direction. Outre l'approbation de la direction concernant le calcul des primes, tous les régimes incitatifs des ventes donnent un pouvoir discrétionnaire à l'administrateur.

à l'égard de tous les composants et la capacité de modifier ou d'interpréter les régimes pour appliquer les politiques émises par State Street ou toute directive ou exigence émanant des organismes de réglementation mondiaux. Les régimes incitatifs des ventes 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 des ventes 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 membres du régime incitatif des ventes qui prennent des risques importants reçoivent une

rémunération en vertu de ce régime sous la forme de fonds propres différés qui sont assujettis à un ajustement ex post.

**(iv) Formes de rémunération variable**

State Street paie une rémunération variable en numéraire, en instruments de trésorerie différés et en fonds propres différés.

**(v) Acquisition et dispositions de déchéance par malus**

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

Comme c'est décrit en détail ci-dessus, State Street ajoute une disposition de déchéance par application de malus aux contrats sur les primes différées de toutes les personnes prenant des risques importants.

De même, comme indiqué précédemment, depuis plusieurs années, State Street inclut dans ses contrats sur les primes différées pour tous les employés une disposition contractuelle qui impose la déchéance de toute prime différée non acquise en cas de congédiement pour faute grave.

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

La rémunération de 2014 et 2015 attribuée à l'équipe dirigeante de SSTCC et aux personnes qui prennent des risques importants ainsi que les fonds propres différés non encore acquis sont présentés dans les tableaux qui suivent. Aucun ajustement du malus n'a été fait en 2014 ou 2015.

Rémunération – montants fixes et variables	31 décembre 2015		
	Haute direction <sup>1</sup>	Personnes qui prennent des risques importants	Total
Nombre d'employés	7	5	12
Rémunération fixe Trésorerie	1 684 111 \$	775 502 \$	2 459 613 \$
Rémunération variable <sup>2</sup>			
Trésorerie	88 664	183 380	272 044
Prime à valeur différée	620 554	41 168	661 722
Attribution de fonds propres différés	494 001	164 772	658 773
Rémunération variable totale	1 203 219 \$	389 320 \$	1 592 539 \$

Rémunération différée	2015		
	Haute direction <sup>1</sup>	Personnes qui prennent des risques importants	Total
Attributions en cours au 31 décembre 2015 <sup>3</sup>	2 319 771	44 453	2 364 224
Attributions acquises exercées durant l'exercice financier 2015 <sup>4,5</sup>	1 149 801	38 582	1 188 383

Remarques :

<sup>1</sup> En plus des cinq (5) personnes qui prennent des risques importants identifiés ci-dessus, trois (3) membres de l'équipe dirigeante prennent également des risques importants.

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

<sup>3</sup> Les attributions en cours comprennent les fonds propres différés (par exemple les RSU). Le cours de clôture par action ordinaire était de 66,36 \$ au 31 décembre 2015. Les valeurs de marché des actions et options en circulation se fondent sur ce

cours et le taux d'échange au 31 décembre 2015.

4 Les attributions de récompenses/exercées au cours de l'année 2015 reposent sur la juste valeur de marché et le taux de change au moment de l'acquisition/exercice (variable).

5 Aucun ajustement pour déchéance par malus n'a été effectué au titre de 2015.

Rémunération – montants fixes et variables	31 décembre 2014		
	Haute direction <sup>1</sup>	Personnes qui prennent des risques importants <sup>2</sup>	Total
Nombre d'employés	8	5	13
Rémunération fixe <sup>3</sup> Trésorerie	1 952 70	836 512	2 789 212
Rémunération variable <sup>4</sup> Trésoreries	1 086 927	468 603	1 555 530
Prime à valeur différée	478 171	59 334	537 505
Attribution de fonds propres différés	507 390	108 398	615 788
Rémunération variable totale	2 072 48	636 33	2 708 82

Rémunération différée	2014		
	Haute direction <sup>1,2</sup>	Personnes qui prennent des risques importants <sup>2</sup>	Total
Attributions en cours au 31 décembre 2014 <sup>6</sup>	2 813 669 \$	458 650 \$	3 272 319 \$
Attributions acquises exercées durant l'exercice financier 2014 <sup>7,8</sup>	1 107 127 \$	254 217 \$	1 361 344 \$

Remarques :

1 La rémunération fixe est annualisée.

2 En plus des cinq (5) collaborateurs qui prennent des risques importants identifiés ci-dessus, trois (3) membres de l'équipe dirigeante prennent également des risques importants.

3 Il s'agit notamment d'un cadre supérieur, de deux collaborateurs qui prennent des risques importants et qui ont quitté la société en 2014, et enfin d'une personne qui prend des risques importants recrutée la même année.

4 Les primes pour rendement 2014 ont été payées en 2014 ou en 2015.

5 Deux programmes d'incitation au départ sont inclus dans la rémunération de base variable et comportent une rémunération offerte à des employés licenciés (à l'exclusion des indemnités de voiture et les indemnités de congé annuel). Toutefois, dans le cas où l'employé licencié trouve un emploi de remplacement avant la fin de la période de cessation d'emploi, State Street cesse alors les paiements et verse une somme forfaitaire égale à 50 % du salaire de base pour le solde de la période de maintien de salaire.

6 Les attributions en cours comprennent les fonds propres différés (options, RSU). Le cours de clôture par action ordinaire était de 78,50 \$ au 31 décembre 2014. Les valeurs de marché des actions et options en circulation se fondent sur ce cours et le taux d'échange au 31 décembre 2014.

7 Les attributions de récompenses/exercées au cours de l'année 2014 reposent sur la juste valeur de marché et le taux de change au moment de l'acquisition/exercice (variable).