

1 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 Street¹ et s'est réuni 8 fois en 2017. 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.

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.

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

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.

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 emplois par rapport à nos groupes de pairs pertinents, en fonction du secteur d'activité et du marché géographique.
- Nous soutenons sans équivoque le principe « Un salaire égal pour travail de valeur égale ».
- 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 en conséquence.
- 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, en offrant une rémunération incitative grâce à la combinaison (1) d'une rémunération à base d'actions, dont la proportion d'actions augmente selon la classification de poste et (2) du report d'une partie de la rémunération incitative pour certaines classifications de poste qui sont conformes à notre structure de titres 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.

Des comités du Conseil d'administration SSC assurant la supervision d'un domaine géré par chaque fonction de contrôle (par exemple, Conformité, Audit, Risque, Juridique, Finances et Ressources humaines) revoient les recommandations sur l'évaluation du rendement et la rémunération des directeurs de la fonction pertinente de contrôle (par exemple, l'agent en chef de vérification de la conformité, le directeur de l'audit interne, le directeur des risques, le directeur juridique, le directeur financier et le directeur des ressources humaines) ainsi que la rémunération de l'ensemble de la fonction de contrôle. Les résultats des examens de ces comités du conseil sont signalés au CRD et inclus dans les recommandations de rémunération finale. Ce processus fournit au comité concerné des perspectives additionnelles sur le rendement des fonctions pertinentes de contrôle et vérifie si ces fonctions bénéficient de ressources et de rémunérations suffisantes pour mener à bien leur mission. Les fonctions de contrôle disposent de liens hiérarchiques qui sont indépendants des unités d'affaires qu'elles soutiennent et la direction mondiale des fonctions de contrôles est chargée de déterminer la rémunération du personnel de la fonction de contrôle, et ce, dans le cadre des principes de rémunération de l'ensemble de State Street tels que mentionnés ci-dessus. Afin d'éviter de nouveaux conflits d'intérêts potentiels, le financement de ses employés tient 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.

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 RI 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 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 RI 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 multifactorielle² qui est évaluée par le CR;
- les tendances de rémunération des marchés de talents clés à l'échelle mondiale.

L'enveloppe RI de société est fondée sur les profils généraux de l'ensemble du groupe consolidé de sociétés de State Street. La principale composante du calcul du financement du compte de RI repose

² 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.

sur le ³ 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 et les fonctions centralisées est déterminée par le PDG de SSC, en fonction du rendement des unités d'affaires et des fonctions centralisées, 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 et d'une fonction centralisée 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 diverses évaluations du rendement.

Les primes incitatives individuelles, dans le cadre du programme de RI 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 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. 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 SSTCC 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 résultats

³SSC 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 générés par ceux-ci. Ces régimes tiennent également compte des indicateurs de rendement non financiers (qualitatifs) afin de tenir compte des mesures incitatives potentielles pour prendre des risques excessifs. En outre, tous les participants au régime incitatif structuré reçoivent une rémunération fixe suffisamment élevée visant à éliminer les mesures incitatives pour la prise de risques excessifs. 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.

Évaluation du rendement

Au cours de 2017, 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 2017 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. Depuis l'année 2015, une notation supplémentaire (la notation Excellence Risques) a été introduite dans le processus PRR afin d'évaluer la performance des salariés en matière de risques et de conduite. La notation Excellence Risques est utilisée pour l'évaluation du rendement d'ensemble ainsi que pour les décisions de rémunérations.

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 fait partie du processus d'évaluation de fin d'année et est intégré à la notation du rendement et à l'évaluation qualitative.

Au cours de 2017, 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 aident 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 fournies. 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 admissibles à une rémunération différée et assujettis à toute la partie des rémunérations différées en cours octroyées aux employés dont l'emploi prend fin en raison d'une faute grave.

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 2016 et 2017 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 2016 ou 2017.

Remuneration - fixed and variable amounts	December 31, 2017		
	Senior management ¹	Material risk takers ²	Total
Number of employees	7	7	14
Fixed remuneration			
Cash based	\$ 1,715,647	\$ 1,331,362	\$ 3,047,009
Variable remuneration³			
Cash based	602,989	902,565	1,505,554
Deferred value award	526,494	135,996	662,490
Deferred equity award	526,494	538,337	1,064,831
Total variable remuneration	\$ 1,655,978	\$ 1,576,898	\$ 3,232,875

Deferred remuneration	2017		
	Senior management ¹	Material risk takers ²	Total
Outstanding awards as of December 31, 2017 ⁴	\$ 2,424,088	\$ 1,297,261	\$ 3,721,349
Awards vested/ exercised during the 2017 financial year ^{5,6}	\$ 1,620,010	\$ 521,149	\$ 2,141,159

Remarques :

¹ En plus des sept (7) preneurs de risques importants désignés ci-dessus, quatre (4) membres de la haute direction sont également des preneurs de risques importants.

² Il s'agit notamment d'un employé recruté en 2017.

³ La rémunération variable illustrée concerne le rendement 2017. La rémunération variable du rendement 2017 est généralement octroyée au début 2018.

⁴ Les attributions en cours comprennent les octrois différés d'actions. Le cours de clôture de notre action ordinaire était de 97,61 \$ en date du 29 décembre 2017 (dernier jour de bourse en 2017). Les valeurs de marché des actions et options en circulation se fondent sur ce cours. Taux de change en vigueur au 31 décembre 2017. Selon la note de bas de page 3, les primes pour le rendement 2017 sont généralement accordées en 2018; par conséquent, elles ne sont pas incluses dans les attributions en cours au 31 décembre 2017.

⁵ Les primes acquises ou exercées au cours de l'année 2017 sont fondées sur la juste valeur de marché et le taux de change au moment de l'acquisition ou de l'exercice (variable).

⁶ Aucun ajustement selon la confiscation par malus n'a été effectué pour 2017.

Remuneration - fixed and variable amounts	December 31, 2016		
	Senior management ¹	Material risk takers	Total
Number of employees	7	6	13
Fixed remuneration			
Cash based	\$ 1,684,111	\$ 923,252	\$ 2,607,363
Variable remuneration²			
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 ¹	Material risk takers	Total
Outstanding awards as of December 31, 2016 ³	\$ 2,584,387	\$ 323,375	\$ 2,907,762
Awards vested/ exercised during the 2016 financial year ^{4,5}	\$ 1,238,908	\$ 79,802	\$ 1,318,711

Remarques :

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

² Les primes pour rendement 2016 ont été payées en 2016 ou en 2017.

³ 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.

⁴ 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).

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