

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

### a) *Supervision de la rémunération*

Le Comité des ressources humaines (« **CRH** ») de State Street Corporation (« **SSC** »), qui a remplacé le comité de rémunération des cadres (« **ECC** ») à compter du 20 février 2020, assure la supervision définitive du système de rémunération de State Street<sup>1</sup> et s'est réuni neuf fois en 2020. Le CRH 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 CRH 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 CRH examinent annuellement les attributions de rémunération incitative pour tous les employés qui ont été désignés comme cadres de State Street aux fins de l'article 16 de la US Securities Exchange Act de 1934, telle que modifiée (« **la haute direction de SSC** »).

Le CRH approuve le financement de l'enveloppe organisationnelle de rémunération incitative (« **RI** ») et alloue une partie de l'enveloppe organisationnelle de RI aux primes à la haute direction de SSC. Le PDG attribue le reste de l'enveloppe organisationnelle de RI aux unités opérationnelles et aux fonctions d'entreprises (ci-après appelées collectivement « unités opérationnelles »). Les attributions sont basées sur divers facteurs, qui peuvent comprendre le rendement financier et en matière de risques, ainsi que d'autres objectifs clés.

Les membres du CRH sont des professionnels confirmés, dotés de solides connaissances financières/des affaires, qui sont membres indépendants du Conseil de SSC, conformément au règlement d'admission à la cote de la Bourse de New York. Ils sont désignés par le Conseil de SSC sur recommandation du Comité aux nominations et à la gouvernance d'entreprise du Conseil de SSC. En date du 31 décembre 2020, il y avait cinq membres du CRH.

Le conseiller RH interagit étroitement avec le Comité de gestion des risques (le « **CR** ») et le Comité d'examen et d'audit. Le directeur principal indépendant de SSC doit assister à toutes les réunions du comité, assurant la continuité de la gouvernance du point de vue du risque de rémunération et du point de vue de la gestion des risques. Le CRH rencontre annuellement le directeur des risques, le directeur des ressources humaines et le directeur de la conformité de State Street pour évaluer les régimes de rémunération incitative de tous les employés de State Street relativement aux principes de gestion des risques. En outre, d'autres administrateurs qui ne sont pas membres du CRH assistent occasionnellement aux réunions de ce comité.

Le CRH signale ou fait en sorte que la direction signale périodiquement au CR toute activité entreprise par le CR impliquant la surveillance de tout risque de State Street et des politiques connexes qui

---

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

soutiennent la surveillance globale du centre de contrôle du cadre de gestion des risques mondiaux de State Street, y compris les processus et les systèmes pour intégrer la gestion des risques et les contrôles connexes aux objectifs de gestion et à la structure de rémunération de State Street pour ses opérations mondiales.

Le CRH est exclusivement responsable d'engager et de congédier les consultants en rémunération et les autres conseillers employés par le CRH pour l'aider à évaluer la rémunération du PDG de SSC et d'autres cadres supérieurs de SSC et à approuver les honoraires et autres modalités de collaboration de ces consultants et conseillers.

Dans ce contexte, le CRH a engagé Meridian Compensation Partners, une société de conseil en matière de rémunération des cadres supérieurs, pour fournir des conseils sur les rémunérations dans le cadre de son examen de la rémunération des dirigeants. En conservant ses conseillers, le CRH effectue une analyse annuelle de leur indépendance en vertu des règles de la Bourse de New York.

Le CRH 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. Aux termes de cette charte, le CRH supervise tous les régimes, politiques et programmes de rémunération auxquels participent des cadres du comité de direction de SSC, ainsi que les régimes d'intéressement, de retraite, de prévoyance et de participation auxquels participent tous les autres employés de State Street. Sa surveillance consiste à s'assurer de l'alignement des accords de rémunération incitative de State Street avec la sécurité et la solidité de State Street, y compris l'intégration des objectifs de gestion des risques et des politiques, accords et processus de contrôle connexes, conformément aux règles et directives réglementaires applicables.

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

#### **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. 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 :

- les cadres supérieurs;

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

L'objectif général de State Street en ce qui concerne la rémunération est d'attirer et de conserver des employés hautement performants et d'offrir des possibilités de rémunération incitative compétitive, en vue d'encourager les employés à apprendre et à se développer 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, au lieu de la valeur de chaque élément individuellement.
- Nous ciblons la valeur annuelle totale de notre rémunération globale pour être concurrentiels par rapport à nos pairs. Nous effectuons également une analyse comparative de la paie selon les postes à State Street 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 ». Nous tenons nos dirigeants responsables de la promotion d'une main-d'œuvre diversifiée. De plus, nous employons des processus rigoureux pour nous assurer que nos pratiques de rémunération sont équitables et équilibrées. Les gestionnaires reçoivent une rémunération annuelle pour la formation sur la prise de décisions en matière de rémunération et se servent d'un cadre structuré conçu pour les aider à prendre des décisions individuelles sur la paie.
- Le financement de notre programme 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 programme de rémunération pour aider State Street à respecter ses engagements financiers.
- Nous faisons la distinction entre les salaires en fonction du rendement. Même pendant les années où le financement de notre programme de rémunération est restreint, nous faisons 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 reportant une partie de la rémunération incitative à des pourcentages progressifs pour les employés ayant plus de primes au rendement, et en envoyant une partie de la rémunération incitative à des outils à base d'actions, la proportion d'actions étant plus forte chez les cadres supérieurs.
- Nos régimes de rémunération sont conçus pour se conformer aux règlements applicables et aux directives connexes, y compris l'harmonisation de la rémunération incitative avec les principes de gestion des risques appropriés. Nous offrons des incitatifs qui ne sont pas conçus pour encourager la prise de risques inutiles ou excessives.

Les comités du Conseil d'administration de SSC chargés de superviser un secteur géré par chaque fonction de contrôle évaluent le rendement des dirigeants de la fonction de contrôle pertinente et formulent des recommandations individuelles à cet égard, en plus de passer en revue la rémunération de la fonction de contrôle complète. Les résultats des évaluations du comité du Conseil d'administration sont déclarés au CRH pour éclairer les déterminations finales de rémunération par ce comité. Ce processus fournit au comité pertinent 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 supervisent 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 lignes directrices de l'ensemble de State Street telles que mentionnées ci-dessus. Le financement de ses employés tient compte de l'ensemble des résultats de l'entreprise sans faire référence aux unités d'affaires qui sont supervisées par les employés exerçant la fonction de contrôle, afin d'éviter des conflits d'intérêts potentiels.

#### *Rémunération et rendement*

State Street 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 et/ou pays.

#### *Rémunération variable*

State Street applique une politique de rémunération incitative entièrement flexible et discrétionnaire (c.-à-d. que le montant de la rémunération incitative variable individuelle peut être ajusté à zéro pour une année donnée), appelé programme de rémunération incitative de l'entreprise. La politique discrétionnaire en matière de primes est structurée de manière à parvenir à un équilibre entre les composantes fixes et variables.

Le CRH 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 :

- Rendement financier;
- Rendement de l'entreprise; et
- Rendement de la gestion des risques mesuré par une fiche de rendement des risques qui est évaluée par le CR.

Le compte de RI d'entreprise est établi au début de l'année (au cours du T1) tel qu'approuvé par le CRH et accumulé selon la méthode linéaire (c.-à-d. en montants périodiques égaux) tout au long de l'année. Le PDG et le directeur des finances examinent le cumul du fonds du programme de RI sur une base

trimestrielle et peuvent ajuster le taux de cumul en fonction du rendement de l'entreprise. À la fin de l'année, le CRH peut appliquer son pouvoir discrétionnaire (positif ou négatif) en fonction de son évaluation du rendement de l'entreprise pour l'ensemble de l'année (financière, rendement de l'entreprise et gestion des risques), des tendances du marché et d'autres facteurs.

Le PDG de SSC attribue l'enveloppe organisationnelle de RI (sauf la partie allouée par le CRH à la haute direction de SSC) à chaque unité opérationnelle en fonction de facteurs semblables susmentionnés, mais mesurés au niveau de l'unité opérationnelle.

Des sous-enveloppes sont attribuées aux cadres supérieurs dans leurs organisations respectives qui font des recommandations individuelles à l'égard des primes RI en fonction principalement du rendement, mesuré par diverses évaluations du rendement.

Les primes incitatives individuelles, dans le cadre du programme de rémunération incitative de l'entreprise, sont entièrement discrétionnaires. Outre l'ajustement ex ante 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.

Un sous-ensemble des PRI SSTCC gagne une rémunération variable dans le cadre du régime incitatif structuré de Sector Solutions. Tous les régimes incitatifs structurés (« **RIS** »), y compris le RIS Sector Solutions visent à offrir une rémunération variable en fonction, en partie, des revenus générés, mais comprenant des éléments de conception atténuant les risques. Par exemple, les RIS tiennent compte des indicateurs de rendement non financiers qualitatifs et les primes sont en partie reportées et assujetties à la confiscation. De plus, la rémunération fixe des participants est suffisamment élevée pour contribuer à réduire les incitatifs pour prendre des 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*

Le processus de gestion du rendement de State Street comporte un processus de planification concerté et des évaluations continues, permettant une certaine marge de manœuvre pour tenir compte des priorités opérationnelles changeantes, plus de possibilités de défis professionnels et de discussions sur l'excellence en matière de risques, et une meilleure différenciation du rendement dans l'ensemble de nos effectifs.

La gestion du rendement à State Street utilise une approche en cinq éléments :

1. Détermination des attentes : La première étape a lieu au début de l'année, sous forme de discussion au sujet des priorités de rendement. Les priorités en matière de rendement sont à court terme, propres à l'employé et reflètent des objectifs de développement ou de perfectionnement; elles peuvent également inclure les tâches que l'employé est censé accomplir au jour le jour et rester cohérent; ou elles peuvent être une combinaison des deux. Les priorités de rendement contribuent à veiller à ce que l'employé consacre son temps aux activités qui font la plus grande différence

sur l'entreprise et peuvent être mises à jour tout au long de l'année. Elles sont établies dans le cadre d'un partenariat entre le gestionnaire et l'employé.

2. Vérifications : 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. Des discussions de rendement continues au sujet des priorités de rendement ont lieu sous forme de vérifications mensuelles tout au long de l'année. Les vérifications sont des conversations d'encadrement entre le gestionnaire et l'employé au sujet des progrès à l'égard des priorités de rendement et ne sont pas gérés dans MyWorkday. Les employés ont régulièrement l'occasion de recevoir de la rétroaction transparente sur leur rendement, de répondre aux commentaires et de participer à des discussions sur le perfectionnement professionnel et la mobilité interne.
3. Instantanés : La troisième étape est l'évaluation du rendement de l'employé réalisée par le gestionnaire trois fois par année au moyen d'évaluations du rendement appelées Instantanés. Les instantanés permettent aux gestionnaires d'évaluer le rendement des employés selon les perspectives suivantes : Priorités en matière de rendement; comportements démontrés; excellence en matière de risque; et qualités de leadership. Les résultats de l'instantané sont mis à la disposition des employés.
4. Étalonnage : La quatrième étape est un processus d'étalonnage pour assurer un examen holistique des résultats de rendement relatif. Les résultats de l'instantané sont utilisés pour informer une catégorie de performance recommandée. Cette catégorie est examinée et ajustée pour tous les vice-présidents principaux et directeurs généraux au sein d'une unité d'affaires ou d'une fonction d'entreprise.
5. Sommaire de fin d'année/récapitulation : La dernière étape est le sommaire de fin d'année ou la conversation récapitulative entre le gestionnaire et l'employé. Ces discussions se déroulent habituellement à la dernière vérification de l'année et récapitulent la rétroaction sur le rendement que le gestionnaire a fourni à l'employé tout au long de l'année. Pendant cette conversation de fin d'année, les gestionnaires résument le rendement dans MyWorkday en attribuant une catégorie de rendement à l'employé pour récapituler le rendement. Les catégories de rendement sont définies sur une échelle de six points (Fréquemment dépassé, Parfois dépassé, Atteint, Partiellement atteint, Sous-atteint, et Nouvel embauché/NA).

#### *Acquisition et mécanismes de recours*

Les primes différées sont généralement attribuées sur une base périodique (p. ex., tous les trimestres) au prorata sur une période de quatre ans après la date d'attribution et sont assujetties aux conditions de recouvrement applicables, qui peuvent inclure les dispositions de déchéance par malus, les récupérations et d'autres conditions. Les frais et les calendriers de report, ainsi que les périodes de conservation après l'attribution pour les actions, peuvent également être régis par les exigences réglementaires locales.

La rémunération variable attribuée à tous les employés est assujettie à des ajustements fondés sur le risque avant et après l'attribution de la rémunération (ajustements ex ante et ex post, respectivement). Certains autres mécanismes d'ajustement ex ante et ex post sont également en place pour tous les PRI.

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 sont guidés par une fiche-résultats sur les risques de l'entreprise, préparée par le chef des risques et confirmée par le CR, évaluant le risque à l'échelle de l'entreprise dans plusieurs catégories. Ils 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 réduisent ou annulent le montant à payer dans le cadre de la prime pertinente, si le CRH ou l'organe de rémunération de State Street qui est responsable de la supervision de la rémunération de ce PRI, s'il y a lieu, 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.

**c) *Formes de rémunération variable***

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

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

La rémunération de 2019 et 2020 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 2019 ou 2020.

Rémunération – montants fixes et variables	31 décembre 2020		
	Haute direction <sup>1</sup>	Personnes qui prennent des risques importants <sup>2</sup>	Total
Nombre d'employés	7	5	12
<b>Rémunération fixe</b>			
Trésorerie	1 287 307 CAD	1 068 272 CAD	2 355 579 CAD
<b>Rémunération variable<sup>3</sup></b>			
Trésorerie	392 520	300 212	692 732
Prime à valeur différée	298 256	48 125	346 381
Attribution de fonds propres différés	298 256	48 125	346 381
Rémunération variable totale	989 031 CAD	396 462 CAD	1 385 494 CAD
Rémunération différée	2020		
	Haute direction <sup>1</sup>	Personnes qui prennent des risques importants <sup>2</sup>	Total
Attributions en cours au 31 décembre 2020 <sup>4</sup>	1 002 587 CAD	431 854 CAD	1 434 442 CAD
Attributions acquises/exercées durant l'exercice financier 2020 <sup>5,6</sup>	603 531 CAD	288 486 CAD	892 017 CAD

Remarques :

<sup>1</sup> En plus des cinq (5) PRI désignés ci-dessus, quatre (4) membres de la haute direction de SSTCC sont également des preneurs de risques importants.

<sup>2</sup> Ces données excluent les personnes de la haute direction qui prennent des risques importants. Un (1) preneur de risques importants a quitté la Société le 12/31/2020.

<sup>3</sup> La rémunération variable illustrée concerne le rendement 2020. La rémunération variable du rendement 2020 est généralement octroyée au début 2021.

<sup>4</sup> Les attributions en cours comprennent les octrois différés d'actions. Le cours de clôture de notre action ordinaire était de 72,78 CAD en date du 31 décembre 2020 (dernier jour de bourse en 2020). Les valeurs de marché des actions et options en circulation se fondent sur ce cours. Taux de change en date du 31 décembre 2020. Selon la note de bas de page 3, les primes pour le rendement 2020 sont généralement accordées en 2021; par conséquent, elles ne sont pas incluses dans les attributions en cours au 31 décembre 2020.

<sup>5</sup> Les primes acquises ou exercées au cours de l'année 2020 sont fondées sur la juste valeur de marché et le taux de change au moment de l'acquisition ou de l'exercice (variable).

<sup>6</sup> Aucun ajustement selon la confiscation par malus n'a été effectué pour 2020.

Rémunération – montants fixes et variables	31 décembre 2019		
	Haute direction <sup>1</sup>	Personnes qui prennent des risques importants <sup>2</sup>	Total
Nombre d'employés	7	7	14
<b>Rémunération fixe</b>			
Trésorerie	1 333 949 CAD	1 153 045 CAD	2 486 994 CAD
<b>Rémunération variable<sup>3</sup></b>			
Trésorerie	442 295	778 699	1 220 994
Prime à valeur différée	379 090	40 650	419 740
Attribution de fonds propres différés	379 090	133 596	512 686
Rémunération variable totale	1 200 475 CAD	952 945 CAD	2 153 420 CAD
Rémunération différée	2019		
	Haute direction <sup>1</sup>	Personnes qui prennent des risques importants <sup>2</sup>	Total
Attributions en cours au 31 décembre 2019 <sup>4</sup>	1 265 804 CAD	725 747 CAD	1 991 551 CAD
Attributions acquises/exercées durant l'exercice financier 2019 <sup>5,6</sup>	717 764 CAD	384 465 CAD	1 102 230 CAD

Remarques :

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

<sup>2</sup> Ces données excluent les personnes de la haute direction qui prennent des risques importants. Deux (2) preneurs de risques importants ont quitté la Société en 2019.

<sup>3</sup> La rémunération variable illustrée concerne le rendement 2019. La rémunération variable du rendement 2019 est généralement octroyée au début 2020.

<sup>4</sup> Les attributions en cours comprennent les octrois différés d'actions. Le cours de clôture de notre action ordinaire était de 79,10 CAD en date du 31 décembre 2019 (dernier jour de bourse en 2019). Les valeurs de marché des actions et options en circulation se fondent sur ce cours. Taux de change en date du 31 décembre 2019. Selon la note de bas de page 3, les primes pour le rendement 2019 sont généralement accordées en 2020; par conséquent, elles ne sont pas incluses dans les attributions en cours au 31 décembre 2019.

<sup>5</sup> Les primes acquises ou exercées au cours de l'année 2019 sont fondées sur la juste valeur de marché et le taux de change au moment de l'acquisition ou de l'exercice (variable).

<sup>6</sup> Aucun ajustement selon la confiscation par malus n'a été effectué pour 2019.