

Divulgence de la rémunération du Pilier 3 de State Street Trust Company Canada (« SSTCC ») pour l'année se terminant le 31 décembre 2023

a) *Supervision de la rémunération*

Le Comité des ressources humaines (« **CRH** ») du conseil d'administration de State Street Corporation (« **SSC** ») supervise l'ensemble du système de rémunération de State Street¹ et s'est réuni à six reprises en 2023.

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. En vertu de cette charte, le CRH approuve et supervise tous les régimes, politiques et programmes de rémunération, ainsi que les régimes d'intéressement, de retraite, de prévoyance et de participation de SSC auxquels participent le PDG de SSC, les employés qui ont été désignés comme cadres dirigeants de State Street aux fins de l'article 16 de la loi américaine de 1934 sur les opérations de bourse, telle que modifiée (« **Haute direction de SSC** ») et certains autres employés, y compris ceux de SSTCC.

La surveillance du CRH 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.

Les membres du CRH sont des professionnels confirmés, dotés de solides connaissances financières/des affaires, qui sont membres indépendants du Conseil de direction de SSC (« **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 2023, il y avait cinq membres du CRH.

Le CRH collabore de manière étroite avec le Comité de gestion des risques (le « **CR** ») et le Comité d'examen et d'audit du Conseil de SSC. Il est prévu que le directeur principal indépendant de SSC assiste à toutes les réunions du Comité du Conseil de SSC, assurant ainsi la continuité de la gouvernance à la fois du point de vue de la rémunération et du risque, mais aussi du point de vue plus large de la gestion du risque. Le CRH rencontre annuellement les directeurs des ressources humaines, des risques et des agents de conformité de SSC pour évaluer les régimes de rémunération incitative de tous les employés de State Street relativement aux principes de gestion des risques. 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 CRH impliquant la surveillance de tout risque à l'encontre de State Street et des

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

politiques connexes qui 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.

Il en va de la responsabilité unique du CRH d'engager et de congédier les consultants en rémunération et les autres conseillers employés par le CRH dans le but de l'aider à évaluer la rémunération du PDG de SSC et d'autres cadres supérieurs de SSC et d'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 concernant 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 examine le financement de la rémunération incitative de l'entreprise (« RI ») et alloue une partie du fonds de RI aux primes dédiées à la Haute direction de SSC. Le PDG attribue la somme du fonds de RI restante aux unités opérationnelles et aux fonctions d'entreprises (ci-après appelées collectivement « unités fonctionnelles »).

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 les principaux cadres supérieurs dotés de la plus grande autorité sur l'orientation et la gestion stratégiques de SSTCC.

Les preneurs de risques importants pour le compte de SSTCC sont choisis grâce à l'application des lignes directrices sur 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 ci-dessous, et à la désignation des employés 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 garder des employés capables de performances élevées 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 solde et d'indemnité, 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 ayant les 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 excessifs.

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 RI d'entreprise discrétionnaire entièrement flexible.

Salaire de base et avantages sociaux

Le salaire de base est l'un des éléments de la rémunération d'un employé. Les salaires de base des employés sont déterminés par leur rôle, leur titre bancaire et un certain nombre d'autres facteurs comme le rendement individuel, le niveau de compétence, les lignes directrices sur les augmentations annuelles, les exigences légales, le budget et la position relativement au marché.

Les avantages sociaux, à la fois en forme et en valeur, sont généralement positionnés par rapport aux groupes de pairs commerciaux et aux marchés géographiques pertinents. La plupart des avantages sociaux sont généralement uniformes dans toutes les catégories d'emploi d'un marché, quoique les avantages sociaux puissent parfois varier selon la catégorie d'emploi ou d'autres facteurs en fonction des pratiques du marché ou des règlements applicables.

Rémunération variable

State Street applique une politique de rémunération incitative entièrement flexible et discrétionnaire (c.-à-d. que le montant de la RI 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 fonds de RI de l'entreprise selon les facteurs suivants :

- rendement financier;
- rendement de l'entreprise; et
- rendement de la gestion des risques.

Les attributions incitatives individuelles, dans le cadre du programme RI 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 de SSTCC gagne une rémunération variable dans le cadre du régime incitatif structuré (« **RIS** »). Tous les RIS visent à offrir une rémunération variable fondée en partie sur les 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 attributions sont en partie reportées et assujetties à la confiscation. De plus, le RIS 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 RIS et 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 est fondée sur une approche à quatre étapes :

1. Les priorités en matière de rendement : Au début de l'année, les gestionnaires et les employés établissent de manière conjointe les priorités en matière de rendement de l'employé. Les priorités en matière de rendement sont des objectifs personnalisés à court terme et uniques pour l'employé qui se conforme aux objectifs et à la stratégie de l'entreprise, aux objectifs de l'unité d'affaires et à nos traits culturels.
2. Les contrôles mensuels : Les gestionnaires doivent effectuer des contrôles mensuels concernant chacun de leurs subordonnés directs et doubles. Ces contrôles permettent aux gestionnaires et aux employés d'évaluer les progrès par rapport aux priorités en matière de rendement existantes et d'effectuer au besoin des mises à jour.
3. Les instantanés : Les gestionnaires évaluent deux fois par an les progrès des employés par rapport aux priorités en matière de rendement et aux autres composantes relatives au rendement à l'aide d'évaluations appelées Instantanés. À la fin du processus, les résultats instantanés et les commentaires sont mis à la disposition des employés.
4. Le résumé du rendement de fin d'année : À la fin de l'année, les gestionnaires utilisent le système des RH pour attribuer aux employés une catégorie de rendement de fin d'année dans le but de fournir un résumé holistique du rendement de l'employé pour le compte de l'année. Les catégories de rendement sont Fréquemment dépassé, Parfois dépassé, Atteint, Partiellement atteint, Sous-atteint, et Nouvel embauché/Non évalué.

Tout comme les instantanés, les résultats en matière de rendement de fin d'année sont mis à la disposition des employés à la fin du processus. Cette catégorie de rendement est résumée lors d'un contrôle mensuel de fin d'année qui comprend une récapitulation de la rétroaction sur le rendement fournie à l'employé par le gestionnaire tout au long de l'année.

Les gestionnaires se servent des catégories finales de rendement de fin d'année lors du processus de planification de la rémunération globale pour accorder la priorité à certains employés en ce qui concerne les hausses salariales et les décisions de RI. Les gestionnaires tiennent également compte du rendement de l'entreprise, de la position concurrentielle d'un employé par rapport aux fourchettes salariales, de l'abordabilité et de toute considération relative à l'excellence en matière de risque.

Mécanismes de remise et de recours à la rémunération variable

State Street paie une rémunération variable en numéraire disponible immédiatement, en instruments de trésorerie différés et en octrois différés d'actions. 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 peuvent être la conséquence des résultats de la carte de pointage des risques de l'entreprise, préparés par l'ORC du SSC et confirmés par le CR. La carte de pointage des risques de l'entreprise évalue le rendement par rapport aux principaux secteurs de risque, et les sous-performances importantes sont passées en revue pour déterminer la nécessité d'ajustements pour les PRI. Ils sont basés sur la détermination que l'entreprise, le secteur ou le PRI ont 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 l'attribution 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 seraient substantielles, relativement au revenu, au capital et à la tolérance globale au risque de State Street. De plus, une disposition de confiscation générale s'applique à tous les employés admissibles à la rémunération différée et soumet la totalité de la portion des attributions de rémunération différée en cours à la confiscation en cas de cessation d'emploi pour faute grave.

c) *Divulgations quantitatives (en dollars canadiens)*

Les rémunérations de 2023 et 2022 attribuées au groupe de la Haute direction de SSTCC et aux PRI, ainsi que les attributions différées d'actions en cours sont présentées dans les tableaux ci-dessous. Aucun ajustement ex post (malus) n'a été fait ni en 2023 ni en 2022.

Rémunération – montants fixes et variables	31 décembre 2023		
	Haute direction ¹	Preneurs de risques importants ²	Total
Nombre d'employés	7	9	16
Rémunération fixe			
Trésorerie	1 460 894	\$ 1 794 178	\$ 3 255 071
Rémunération variable ³			
Trésorerie	722 654	654 507	1 377 161
Prime à valeur différée	320 593	-	320 593
Attribution de fonds propres différés	320 593	164 636	485 229
Rémunération variable totale	1 363 839	\$ 819 143	\$ 2 182 982

Rémunération différée	2023		
	Haute direction ¹	Preneurs de risques importants ²	Total
Attributions en cours au 31 décembre 2023 ⁴	1 583 189	\$ 290 385	\$ 1 873 574
Attributions acquises/exercées durant l'exercice financier de 2023 ^{5,6}	1 031 269	\$ 149 548	\$ 1 180 817

Remarques :

¹ 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.

² Ces données excluent les membres de la haute direction qui prennent des risques importants. Les données comprennent un départ (au prorata).

³ La rémunération variable illustrée concerne le rendement de 2023. La rémunération variable du rendement de 2023 est généralement octroyée au début 2024.

⁴ Les attributions en cours comprennent les octrois différés d'actions. Le cours de clôture de notre action ordinaire était de 77,46 \$ en date du 29 décembre 2023 (dernier jour de bourse en 2023). Les valeurs de marché des actions et options en circulation se fondent sur ce cours. Taux de change en date du 29 décembre 2023. Selon la note de bas de page 3, les primes pour le rendement de 2023 sont généralement accordées en 2024; par conséquent, elles ne sont pas incluses dans les attributions en cours au 31 décembre 2023.

⁵ Les attributions acquises ou exercées au cours de l'année 2023 sont calculées en utilisant un taux de change moyen au cours de l'année 2023.

⁶ Aucun ajustement selon la confiscation par malus n'a été effectué pour 2023.

Rémunération – montants fixes et variables	31 décembre 2022		
	Haute direction ¹	Preneurs de risques importants ²	Total
Nombre d'employés	7	10	17
Rémunération fixe			
Trésorerie	1 721 997 \$	1 364 494 \$	3 086 491 \$
Rémunération variable³			
Trésorerie	900 359	507 957	1 408 316
Prime à valeur différée	363 098	21 821	384 919
Attribution de fonds propres différés	363 098	89 541	452 639
Rémunération variable totale	1 626 554 \$	619 320 \$	2 245 873 \$
Rémunération différée	2022		
	Haute direction ¹	Preneurs de risques importants ²	Total
Attributions en cours au 31 décembre 2022 ⁴	1 632 521 \$	222 698 \$	1 855 220 \$
Attributions acquises/exercées durant l'exercice financier de 2022 ^{5,6}	1 066 106 \$	151 865 \$	1 217 970 \$

Remarques :

¹ 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.

² Ces données excluent les membres de la haute direction qui prennent des risques importants. Les données comprennent deux licenciements et trois nouveaux employés (au prorata).

³ La rémunération variable illustrée concerne le rendement de 2022. La rémunération variable du rendement de 2022 est généralement octroyée au début de 2023.

⁴ Les attributions en cours comprennent les octrois différés d'actions. Le cours de clôture de notre action ordinaire était de 77,57 \$ en date du 30 décembre 2022 (dernier jour de bourse en 2022). Les valeurs de marché des actions et options en circulation se fondent sur ce cours. Taux de change en date du 31 décembre 2022. Selon la note de bas de page 3, les primes pour le rendement de 2022 sont généralement accordées en 2023; par conséquent, elles ne sont pas incluses dans les attributions en cours au 31 décembre 2022.

⁵ Les attributions acquises ou exercées au cours de l'année 2022 sont calculées en utilisant un taux de change moyen au cours de l'année 2022.

⁶ Aucun ajustement selon la confiscation par malus n'a été effectué pour 2022.