

# Information à communiquer en matière de rémunération en application du troisième pilier du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire

Les renseignements communiqués dans le présent document au sujet de La Great-West, compagnie d'assurance-vie (la « Great-West »), de la London Life, Compagnie d'Assurance-Vie (la « London Life ») et de La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie (la « Canada Vie ») (collectivement appelées les « compagnies ») visent à répondre aux exigences concernant l'information à communiquer en matière de rémunération en application du troisième pilier du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire énoncées par le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) au Canada.

## Encadrement de la rémunération

Les comités des ressources humaines de la Great-West, de la London Life et de la Canada Vie aident les conseils à s'acquitter de leurs fonctions d'encadrement en ce qui a trait à la rémunération, à la gestion des talents et à la planification de la relève. Leurs responsabilités sont les suivantes :

- approuver (ou, dans le cas du président et chef de la direction, recommander à l'approbation des conseils) la rémunération des hauts dirigeants des compagnies;
- recommander à l'approbation des conseils les conditions de rémunération des administrateurs, des présidents des conseils, des présidents des comités des conseils et des membres des comités des conseils;
- approuver les politiques et les lignes directrices en matière de rémunération des employés;
- recommander à l'approbation des conseils les régimes de rémunération incitatifs, les régimes de rémunération à base d'actions, les régimes de retraite complémentaires et les autres régimes de rémunération des employés qu'ils jugent appropriés;
- administrer les principaux régimes de rémunération incitatifs et régimes de rémunération à base d'actions des compagnies;
- examiner les répercussions des risques qui pourraient découler des politiques et des pratiques en matière de rémunération et des régimes de rémunération des compagnies;
- examiner les plans de relève du président et chef de la direction et des autres hauts dirigeants;
- examiner les programmes et les initiatives de gestion des talents ainsi que les aptitudes à la direction qui sont nécessaires pour permettre aux compagnies d'atteindre leurs objectifs stratégiques.

Le tableau suivant présente les membres des comités des ressources humaines qui sont indépendants de la direction, au sens donné de ce terme dans l'instruction générale 58-102 qui figure dans les lignes directrices des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « lignes directrices des ACVM »); il indique aussi le motif de la non-indépendance de certains membres des comités.

Membre du comité	Indépendant de la direction	Non indépendant		Motif de la non-indépendance
		Indépendant	au sens des lignes directrices des ACVM	
Généreux, Claude (président)	✓		✓	Haut dirigeant de Power Corporation du Canada (« Power Corporation ») et de la Corporation Financière Power (« Financière Power »)
Coutu, Marcel R.	✓	✓		
Desmarais, André	✓		✓	Haut dirigeant de Power Corporation et de la Financière Power
Desmarais, Olivier	✓		✓	Haut dirigeant de Power Corporation et de la Financière Power
Desmarais, Paul, fils	✓		✓	Haut dirigeant de Power Corporation et de la Financière Power
Jackson, J. David A.	✓	✓		
McArthur, Susan J.	✓	✓		
Orr, R. Jeffrey	✓		✓	Haut dirigeant de Power Corporation et de la Financière Power
Ryan, T. Timothy	✓	✓		
Walsh, Brian E.	✓	✓		

Les membres des comités des ressources humaines ont une vaste expérience dans le secteur des services financiers, à des niveaux hiérarchiques élevés. Ils ont de l'expérience dans la gestion financière de grandes sociétés par actions et connaissent les structures et processus de rémunération. Le fait qu'ils soient indépendants de la direction garantit l'objectivité du processus d'établissement de la rémunération des hauts dirigeants. En plus de leurs antécédents professionnels dans le milieu des affaires et de leur expérience à titre de dirigeants, tous les membres des comités des ressources humaines siègent depuis longtemps à des comités des ressources humaines ou à des comités similaires. Les comités des ressources humaines ont tenu sept rencontres en 2018. Les membres des comités des ressources humaines reçoivent des honoraires annuels de 15 000 \$.

En 2018, à la demande du comité des ressources humaines de Great-West Lifeco (« Lifeco »), on a retenu les services de Willis Towers Watson et on l'a chargée d'examiner le caractère concurrentiel des pratiques de rémunération des administrateurs de Lifeco et de certaines de ses filiales, dont les compagnies. Willis Towers Watson fournit aussi des services liés à la rémunération des employés qui ne sont pas des hauts dirigeants de Lifeco et de certaines de ses filiales, dont les compagnies. Ces services comprennent des services de consultation en matière de régimes de retraite et d'administration des régimes d'avantages sociaux, des services de communication et de soutien en matière de gestion du changement, des examens des prix des placements et des avis donnés à ce sujet, des services d'analyse de données tirées de sondages sur la rémunération et des services de consultation relatifs à différents types de rémunération incitative. Les conseils et les comités des ressources humaines n'ont pas à approuver ces services au préalable.

Les compagnies ont une politique de rémunération qui définit l'approche qu'elles utilisent pour assurer une administration efficace de la rémunération et pour gérer les risques qui y sont

associés. La politique de rémunération est fondée sur les principes de saines pratiques en matière de rémunération adoptés par le Conseil de stabilité financière (CSF) et sur les normes de mise en place de ces principes. La politique de rémunération est revue et approuvée périodiquement par les comités des ressources humaines. Elle a été modifiée en 2018 pour :

- indiquer que le chef de l'évaluation des risques fait un examen annuel de la rémunération par rapport à l'incidence des risques (voir la description à la page 7);
- inclure les critères qui permettent d'identifier les preneurs de risques importants et les autres cadres de gestion supérieure qui sont assujettis à certaines conditions de rémunération ou à certains processus de gestion des risques, conformément aux directives réglementaires; et
- inclure les normes relatives à l'actionnariat minimal requis (voir la description à la page 7).

### **Approche en matière de rémunération**

Les programmes de rémunération que les compagnies ont adoptés à l'intention de leurs hauts dirigeants ont pour but de favoriser l'atteinte des objectifs suivants :

- appuyer l'objectif des compagnies qui consiste à augmenter la valeur de la participation des actionnaires et des titulaires de police à long terme;
- recruter des dirigeants compétents et expérimentés qui contribueront au succès des compagnies, les fidéliser et les rétribuer;
- inciter les cadres de gestion supérieure à atteindre les objectifs annuels fixés quant à leur rendement personnel et aux résultats de leur division et de l'entreprise dans son ensemble;
- promouvoir l'atteinte des objectifs dans le respect du code de conduite des compagnies; et
- fonctionner dans le respect de la réglementation applicable et des pratiques saines en matière de gestion des risques.

Plus précisément, les programmes de rémunération des hauts dirigeants récompensent les éléments suivants :

- l'excellence dans la conception et l'exécution de stratégies qui augmenteront sensiblement la valeur de la participation des actionnaires et des titulaires de police à long terme;
- la vision de la direction et l'esprit d'entreprise;
- la qualité du processus de prise de décisions;
- la force du leadership;
- le rendement et les résultats à long terme; et
- l'amorce et la mise en œuvre d'opérations et d'activités qui augmentent la valeur de la participation des actionnaires et des titulaires de police.

Les conseils et les comités des ressources humaines reconnaissent l'importance des décisions relatives à la rémunération des hauts dirigeants. Ils sont déterminés à attribuer une rémunération qui tient compte de la mesure dans laquelle les membres de la direction contribuent à réaliser les objectifs stratégiques des compagnies et permettent à celles-ci d'atteindre de bons résultats et d'augmenter de façon durable la participation des actionnaires et des titulaires de police.

Les comités des ressources humaines conçoivent et administrent les différents éléments des programmes de rémunération de leurs hauts dirigeants en s'efforçant d'équilibrer les objectifs à court et à long terme et de faire preuve de prudence lorsqu'ils définissent les critères de rendement, évaluent le rendement et établissent les attributions incitatives. Les comités des ressources humaines révisent à l'occasion les programmes de rémunération des cadres de gestion supérieure pour s'assurer qu'ils sont concurrentiels par rapport au marché et qu'ils tiennent compte des responsabilités, de l'expérience et du rendement de chacun.

## Éléments de la rémunération

Les programmes de rémunération des hauts dirigeants comportent six éléments principaux :

- le salaire de base;
- la prime incitative annuelle;
- les unités d'actions;
- les options d'achat d'actions ordinaires de Lifeco;
- les prestations de retraite; et
- d'autres avantages.

Les comités des ressources humaines des compagnies établissent le salaire de base, la prime incitative annuelle, les unités d'actions et les prestations de retraite dont bénéficieront leurs cadres de gestion supérieure respectifs, exception faite du président et chef de la direction. Pour ce dernier, le salaire de base, la prime incitative annuelle et les unités d'actions sont recommandés par les comités des ressources humaines à l'approbation du conseil d'administration pertinent. Le comité des ressources humaines de Lifeco établit et administre la rémunération à long terme versée sous forme d'options d'achat d'actions ordinaires de Lifeco.

L'objectif premier de chacun des éléments principaux de la rémunération est décrit brièvement dans le tableau suivant :

Élément	Objectif
Salaire de base	Offrir un revenu de base qui tient compte des aptitudes, des compétences, de l'expérience et du rendement du haut dirigeant désigné et des responsabilités rattachées à son poste
Prime incitative annuelle	Offrir des attributions en espèces qui tiennent compte du rendement du haut dirigeant désigné et des résultats de l'entreprise pour l'exercice
Unités d'actions	Offrir des attributions qui profitent à leur titulaire au fil du temps et qui harmonisent les intérêts à moyen terme des hauts dirigeants désignés et les intérêts des actionnaires
Options d'achat d'actions	Offrir des attributions qui profitent à leur titulaire au fil du temps et qui harmonisent les intérêts à long terme des hauts dirigeants désignés et les intérêts des actionnaires
Prestations de retraite	Tenir lieu de revenu de remplacement après le départ à la retraite
Autres avantages	Offrir une protection adéquate en cas de maladie, d'invalidité ou de décès et d'autres avantages qui visent à renforcer l'aspect concurrentiel de la rémunération globale et qui sont généralement proposés sur le marché

## **a) Salaire de base**

Le salaire de base des cadres de gestion supérieure est établi chaque année en fonction des responsabilités rattachées à leur poste, de leurs aptitudes, de leurs compétences, de leur expérience et de leur rendement, ainsi que de la conjoncture du marché. De plus, le salaire tient compte des données sur le marché recueillies par les compagnies ou par des conseillers professionnels externes en rémunération.

## **b) Prime incitative annuelle**

Dans le but de lier la rémunération des cadres de gestion supérieure aux résultats des compagnies, une prime incitative annuelle est offerte. Les objectifs sont fixés au début de chaque année et regroupent les éléments suivants :

- des objectifs financiers, y compris ceux qui sont liés au bénéfice d'exploitation, à la croissance rentable et à la discipline financière de Lifeco ou de ses filiales, ou d'une unité d'exploitation de celles-ci;
- certains objectifs personnels, comme ceux liés aux initiatives stratégiques et aux autres initiatives et comportements adoptés en matière de leadership, de gestion des risques et de conformité.

Les primes possibles sont exprimées en pourcentage du salaire de base. Si les résultats sont inférieurs aux cibles de rendement fixées, les hauts dirigeants désignés pourraient toucher des primes moindres ou encore ne pas toucher de prime.

À l'occasion, des primes spéciales peuvent être versées dans le cadre de projets importants comme des acquisitions.

## **c) Unités d'actions**

Afin d'intégrer une composante à moyen terme au programme de rémunération des hauts dirigeants, les cadres de gestion supérieure participent au régime d'unités d'actions de la Great-West, de la London Life et de la Canada Vie (le « régime d'unités d'actions »). Conformément à ce régime, les comités des ressources humaines pertinents peuvent attribuer des unités d'actions théoriques (les « unités d'actions liées au rendement ») aux cadres de gestion supérieure (la valeur d'une unité d'action à une date donnée est fondée sur le cours des actions ordinaires de Lifeco à la Bourse de Toronto (« TSX »)). En règle générale, le nombre d'unités d'actions liées au rendement qui sont attribuées est lié au salaire de base des cadres de gestion supérieure et à leur apport aux compagnies. Chaque unité d'action liée au rendement est assujettie à une période d'acquisition des droits de trois ans et est payable sous réserve de la continuation de l'emploi et de certaines autres conditions en matière d'acquisition des droits. Le nombre d'unités d'actions liées au rendement peut être rajusté au moment de l'acquisition des droits selon un facteur de rendement, qui tient compte du rendement annuel donné sur plusieurs années, et la fluctuation du cours des actions ordinaires de Lifeco et des dividendes théoriques.

Dans le cadre du régime d'unités d'actions, des unités d'actions théoriques spéciales (les « unités d'actions faisant l'objet de restrictions ») peuvent aussi être attribuées dans certaines circonstances, notamment pour compenser la valeur d'une attribution à laquelle un haut dirigeant désigné a dû renoncer quand il a quitté son emploi antérieur pour se joindre aux compagnies. Ces unités deviennent acquises à leur titulaire au plus tard au troisième

anniversaire de la date de l'octroi. Le nombre d'unités peut être rajusté au moment de l'acquisition des droits selon la fluctuation du cours des actions ordinaires et des dividendes théoriques. À l'occasion, des attributions d'unités d'actions liées au rendement ou d'unités d'actions faisant l'objet de restrictions peuvent être faites dans le cadre d'opérations ou d'initiatives importantes.

Les cadres de gestion supérieure désignés qui participent au régime d'unités d'actions peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leurs unités d'actions liées au rendement sous forme d'unités d'actions différées; ils ont aussi la possibilité de choisir de recevoir la totalité ou une partie de leurs primes en espèces annuelles sous forme d'unités d'actions différées, auquel cas celles-ci ne leur sont réglées qu'après leur départ à la retraite.

#### **d) Options d'achat d'actions**

Le régime d'options d'achat d'actions de Lifeco (le « régime d'options d'achat d'actions ») constitue la composante à long terme du programme de rémunération de certains hauts dirigeants désignés. Aux termes de ce régime, ils peuvent obtenir des options pour acheter des actions ordinaires de Lifeco.

Le comité des ressources humaines de Lifeco a la responsabilité d'octroyer des options aux participants aux termes du régime d'options d'achat d'actions. En règle générale, il effectue ces octrois chaque année. Il tient compte des fonctions et des responsabilités des participants et de l'apport de ces derniers à la réussite des compagnies pour établir si des options doivent être octroyées et, le cas échéant, le nombre d'options à octroyer. L'octroi d'options est assujéti aux modalités du régime d'options d'achat d'actions ainsi qu'aux autres modalités, s'il y a lieu, qui sont prescrites par le comité des ressources humaines de Lifeco au moment de l'octroi.

Le comité des ressources humaines de Lifeco détermine les personnes qui bénéficieront de l'octroi d'options et fixe le prix de levée des options, qui ne peut en aucun cas être inférieur au cours moyen pondéré de l'action ordinaire de Lifeco à la TSX pendant la période de cinq jours de bourse ayant précédé la date de l'octroi. Les options octroyées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 sont acquises à leur titulaire au cinquième anniversaire après la date de l'octroi. En 2018, le comité des ressources humaines de Lifeco a approuvé un changement au calendrier d'acquisition des options à des fins d'harmonisation avec les pratiques en vigueur sur le marché. Par conséquent, les options octroyées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 sont acquises à leur titulaire à raison de 50 % au troisième et au quatrième anniversaires de la date de l'octroi, respectivement. Les options doivent être levées à l'intérieur de la période de dix ans suivant la date de l'octroi.

Les comités des ressources humaines estiment que les mesures incitatives à long terme sous forme d'options d'achat d'actions avec mode d'acquisition différée sont des outils qui jouent un rôle important dans la fidélisation des cadres de gestion supérieure clés et l'harmonisation des intérêts des hauts dirigeants et de ceux des actionnaires et titulaires de police. Ces mesures contribuent aussi à l'atteinte des résultats obtenus par les compagnies.

#### **e) Prestations de retraite**

Les compagnies offrent des régimes de retraite aux cadres de gestion supérieure. Les objectifs de ces régimes sont les suivants :

- offrir des prestations de retraite adéquates et concurrentielles aux cadres de gestion supérieure qui ont consacré une partie importante de leur vie professionnelle aux compagnies ou à l'une de leurs filiales;

- inciter les cadres de gestion supérieure à demeurer au service des compagnies ou de l'une de leurs filiales pendant la période d'acquisition prévue pour ces régimes de retraite; et
- compléter les prestations prévues par les régimes de retraite enregistrés afin d'intéresser les cadres de gestion supérieure.

La rémunération des cadres de gestion supérieure sera différente si les indicateurs de rendement des compagnies sont faibles. Les primes incitatives annuelles et les paiements aux termes du régime d'unités d'actions sont étroitement liés aux résultats financiers des compagnies et sont moins élevés si les résultats dans l'ensemble sont faibles. De même, si les indicateurs de rendement sont faibles, on s'attendra à ce que cette faiblesse se traduise par une baisse du cours des actions ordinaires de Lifeco et que cela diminuera la rémunération découlant des options octroyées aux termes du régime d'options d'achat d'actions.

#### **f) Autres avantages**

Les compagnies offrent aux cadres de gestion supérieure et à tous leurs employés une assurance-maladie, une assurance-vie et des assurances en cas d'accident ou d'invalidité aux termes d'un même programme.

#### **Actionnariat minimal requis**

Les comités des ressources humaines estiment que le président et chef de la direction et certains autres cadres de gestion supérieure devraient être propriétaires d'un nombre appréciable d'actions de Lifeco afin que leurs intérêts correspondent à ceux des actionnaires de Lifeco et des titulaires de police des compagnies.

Par conséquent, le président et chef de la direction est tenu de conserver une participation en actions de Lifeco d'une valeur correspondant quintuple de son salaire de base annuel. De plus, certains autres cadres de gestion supérieure, y compris les dirigeants des secteurs d'activité clés de Lifeco, sont tenus de conserver une participation en actions de Lifeco d'une valeur correspondant à deux fois et demie leur salaire de base annuel. Cette participation peut se composer d'actions ou d'unités d'actions accumulées aux termes du régime d'unités d'actions, des régimes d'unités d'actions différées des administrateurs et du régime d'achat d'actions et de celles que le cadre de gestion supérieure détient à titre personnel.

Le président et chef de la direction excède actuellement l'actionnariat minimal requis qui s'applique à lui, tout comme d'autres cadres de gestion supérieure qui y sont assujettis.

#### **Gestion des risques liés à la rémunération**

Dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, les comités des ressources humaines examinent les répercussions des risques qui pourraient découler des politiques et des pratiques en matière de rémunération des compagnies. À cette fin, ils repèrent les politiques ou les pratiques de rémunération qui pourraient inciter les cadres de gestion supérieure à prendre des risques inappropriés ou excessifs et définissent et atténuent les risques qui en découlent et qui sont raisonnablement susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur les compagnies.

Les comités des ressources humaines évaluent périodiquement leurs politiques et leurs pratiques en matière de rémunération par rapport à ces risques. Ils rencontrent le chef de l'évaluation des risques des compagnies chaque année en vue d'évaluer si ce dernier s'est bien

assuré que les politiques et les pratiques de rémunération des compagnies cadrent avec les principes de saines pratiques en matière de rémunération adoptés par le CSF. Le chef de l'évaluation des risques peut également recommander des rajustements de la rémunération aux comités des ressources humaines après avoir étudié l'effet de certains facteurs de risque clés, y compris la mesure dans laquelle les limites applicables en matière de propension au risque et de tolérance au risque sont respectées en ce qui a trait aux risques liés au marché, à la liquidité, à la solvabilité, à l'assurance et à l'exploitation. Les comités des ressources humaines estiment que les politiques de rémunération des compagnies se conforment dans les grandes lignes aux principes du CSF et ne sont pas de nature à inciter à la prise de risques inappropriés ou excessifs.

En outre, certains cadres de gestion supérieure sont assujettis à des exigences minimales en matière d'acquisition différée de la rémunération incitative qui cadrent avec les principes du CSF. Les attributions incitatives sur lesquelles ces cadres n'ont pas acquis ou levé les droits peuvent être réduites ou annulées s'ils se sont conduits d'une manière répréhensible, que les résultats ou les états financiers doivent être redressés ou que leur gestion des risques a présenté des lacunes ou des insuffisances.

Les comités des ressources humaines estiment que le fait que les compagnies soient des institutions financières réglementées, qui ont toutes un actionnaire majoritaire ayant une vision à long terme, atténue le risque que les cadres de gestion supérieure exposent les compagnies à des risques inappropriés ou excessifs. Comme il est indiqué ci-dessus, les politiques et les programmes de rémunération des hauts dirigeants des compagnies ont été conçus en vue d'appuyer l'objectif des compagnies qui consiste à augmenter la valeur de la participation des actionnaires et des titulaires de police à long terme.

Comme il est indiqué ci-dessus, les primes incitatives annuelles sont établies en fonction d'un certain nombre de facteurs, dont bon nombre ont trait aux résultats financiers globaux des compagnies et ne peuvent pas subir l'influence directe, à un degré appréciable, de l'un ou l'autre des cadres de gestion supérieure. De plus, les primes incitatives annuelles pour les employés des équipes responsables de la gestion des risques et de la conformité sont attribuées principalement en fonction de la réalisation des objectifs de leurs postes respectifs plutôt que des résultats des entreprises qu'ils supervisent. Les comités estiment donc que le programme de primes incitatives annuelles n'incite pas à la prise de risques inappropriés à court terme. Comme il a également été décrit ci-dessus, le régime d'unités d'actions des cadres de gestion supérieure oblige ces derniers à détenir leurs unités d'actions pendant au moins trois ans avant de pouvoir acquérir quelque droit que ce soit sur celles-ci, ce qui a également pour effet de les dissuader de prendre des risques inappropriés ou excessifs en vue d'améliorer les résultats à court terme. De plus, une tranche importante de la rémunération des cadres de gestion supérieure leur est versée sous la forme d'options d'achat d'actions qui ont habituellement une durée de dix ans et qui sont assujetties à des critères d'acquisition des droits sur plusieurs années. De l'avis des comités des ressources humaines, étant donné que les titulaires ne peuvent profiter de leurs options d'achat d'actions que si la valeur de la participation des actionnaires augmente à long terme, les cadres de gestion supérieure ne sont pas tentés de prendre des mesures qui seraient avantageuses à court terme, mais qui pourraient exposer les compagnies à des risques inappropriés ou excessifs à long terme.

Les cadres de gestion supérieure sont également assujettis à la politique en matière d'opérations et de déclarations d'initié de Lifeco (la « politique relative aux opérations d'initiés »). Cette politique interdit aux cadres de gestion supérieure d'acheter des instruments financiers, y compris, pour plus de précision, des contrats à terme variables prépayés, des swaps sur actions, des tunnels ou des parts de fonds d'échange, qui sont conçus en vue de couvrir ou de compenser une diminution de la valeur au marché des actions (ou d'équivalents



comme des unités d'actions différées ou des unités d'actions liées au rendement, dont la valeur découle de celle de leurs actions) que Lifeco ou l'une ou l'autre de ses filiales leur a octroyées à titre de rémunération. La politique relative aux opérations d'initiés interdit également à ces personnes d'acheter ou de vendre des titres de Lifeco ou de ses filiales qui sont des sociétés ouvertes dans le but de les revendre ou de les racheter à l'intérieur d'un délai de six mois en prévision d'une augmentation ou d'une chute à court terme du cours de ces titres ou de vendre de tels titres de manière générale, directement ou indirectement, si elles n'en sont pas propriétaires ou n'en ont pas payé le prix d'achat en totalité.

## **ANNEXE A**

Les tableaux ci-dessous présentent des données quantitatives sur la rémunération globale versée ou octroyée à 17 hauts dirigeants (ceux ayant le pouvoir et la responsabilité de la planification, de la direction et du contrôle des activités des compagnies), y compris la rétribution versée aux membres du conseil d'administration, et à 14 preneurs de risques importants (soit les agents principaux des placements des compagnies et les agents à la tête des principales unités d'exploitation des compagnies qui peuvent avoir une incidence significative sur l'exposition aux risques des compagnies).

Tous les hauts dirigeants et les preneurs de risques importants ont reçu des primes incitatives annuelles et ont eu droit à l'octroi d'unités d'actions liées au rendement ou d'options d'achat d'actions en 2018. Toute rémunération différée à base d'actions à verser sous forme d'unités d'actions liées au rendement et d'options d'achat d'actions était assujettie à des rajustements implicites (augmentations ou réductions découlant de la variation du cours des actions ordinaires de Lifeco et des dividendes accumulés), et toute rémunération différée à octroyer en 2018 était assujettie à des rajustements explicites (réductions ou annulations en cas de conduite répréhensible, de redressement nécessaire des résultats ou états financiers ou de mauvaise gestion des risques). Il n'y a eu aucune réduction de la rémunération différée en raison de rajustements implicites ou explicites en 2018.

Aucune prime garantie n'a été attribuée en 2018, et il n'y a eu aucune prime d'embauche versée à des hauts dirigeants ou à des preneurs de risque importants en 2018. Des renseignements supplémentaires à l'égard des indemnités de départ versées à des hauts dirigeants et à des preneurs de risques importants en 2018 ont été fournis au Bureau du surintendant des institutions financières de manière confidentielle afin de protéger la vie privée des employés. Ces renseignements portaient notamment sur le nombre de hauts dirigeants et de preneurs de risques importants ayant reçu des indemnités de départ, le montant global des indemnités versées et le montant de l'indemnité versée la plus élevée.

### **Primes accordées en 2018**

<i>(en millions de dollars)</i>	<b>Hauts dirigeants</b>		<b>Preneurs de risques importants</b>	
	<b>Sans restriction</b>	<b>Différée</b>	<b>Sans restriction</b>	<b>Différée</b>
<b>Rémunération fixe</b>				
Salaire	15,9		4,6	
Autre	0,3		0,9	
<b>Rémunération variable</b>				
En espèces	9,7		4,5	
À base d'unités d'actions		11,5		2,5
À base d'options d'achat d'actions*		4,7		1,0

\* Les primes à base d'options sont calculées en fonction de la valeur Black-Scholes au moment de l'octroi.

## Rémunération différée

<i>(en millions de dollars)</i>	Hauts dirigeants		Preneurs de risques importants	
	Non acquise	Acquise	Non acquise	Acquise
En espèces				0,7
À base d'unités d'actions	13,9	10,1	2,8	2,5
À base d'options d'achat d'actions		1,7		0,4
Versements par année civile		7,3		1,8