

**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 que le Bureau du surintendant des institutions financières (Canada) a énoncées.

**Politiques de rémunération**

Les conseils d'administration des compagnies ont mis sur pied des comités des ressources humaines (appelés les « comités des ressources humaines »), qui ont pour mandat d'appuyer les conseils dans la supervision des questions de rémunération, de gestion des talents et de planification de la relève. Il leur incombe notamment d'approuver les politiques de rémunération, d'examiner la conception des grands programmes de rémunération, d'approuver les conditions de rémunération des membres de la haute direction des compagnies et de recommander aux conseils les conditions de rémunération des administrateurs et du président et chef de la direction. Leur mandat consiste également à examiner les plans de relève en ce qui a trait au président et chef de la direction et à d'autres membres de la haute direction, et de passer en revue les programmes et initiatives de gestion des talents ainsi que les ressources de direction requises pour permettre l'atteinte des objectifs stratégiques des compagnies. Les comités des ressources humaines sont aussi responsables de gérer les risques associés aux politiques, aux plans et aux programmes de rémunération des compagnies en faisant de la surveillance.

Le tableau suivant présente les membres des comités des ressources humaines et précise s'ils sont indépendants de la direction et indépendants au sens donné de ce terme dans l'Instruction générale 58-102 des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM); il indique aussi la raison de la non-indépendance de certains membres des comités.

Membre	Indépendant de la direction	Non indépendant		Raison de la non-indépendance
		Indépendant	Non indépendant	
Selon les lignes directrices de l'ACVM				
Généreux, C. (président)	✓		✓	Haut dirigeant de Power et de la Corporation Financière Power
Coutu, M.R.	✓	✓		
Desmarais, A.	✓		✓	Haut dirigeant de Power et de la Corporation Financière Power
Desmarais, P., fils	✓		✓	Haut dirigeant de Power et de la Corporation Financière Power
Jackson, J.D.A.	✓	✓		
McArthur, S.J.	✓	✓		
Orr, R.J.	✓		✓	Haut dirigeant de Power et de la Corporation Financière Power
Ryan, T.T.	✓	✓		
Walsh, B.E.	✓	✓		

Les membres des comités des ressources humaines ont une connaissance pratique exhaustive de l'industrie des services financiers acquise à des échelons hiérarchiques élevés. Ils sont expérimentés dans la gestion financière de grandes entreprises et bien informés au sujet de l'impact des risques d'exploitation sur la rentabilité future et sur les structures de rémunération et leurs processus. Ils connaissent les dossiers de divers comités des ressources humaines et d'autres comités similaires pour y avoir participé et leur indépendance par rapport à la direction garantit l'objectivité du processus de détermination de la rémunération des hauts dirigeants des compagnies. Les comités des ressources humaines ont tenu cinq rencontres en 2017. Aucun changement significatif n'a été apporté aux politiques de rémunération des compagnies. Les membres des comités des ressources humaines reçoivent une allocation de présence de 2 000 \$ par réunion.

Les programmes de rémunération adoptés par les compagnies à l'égard des hauts dirigeants sont conçus pour :

- recruter des dirigeants compétents et chevronnés qui contribueront à la réussite 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 la division et de l'entreprise;
- cadrer avec l'objectif des compagnies visant à générer une valeur à long terme pour les actionnaires et les titulaires de police;
- favoriser l'atteinte des objectifs, tout en respectant le Code de conduite professionnelle et de déontologie des compagnies; et
- répondre aux exigences réglementaires et adopter de saines pratiques de gestion des risques.

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

- l'excellence dans la conception de stratégies qui augmenteront sensiblement la valeur de la participation des titulaires de police et des actionnaires à long terme et leur mise à exécution;
- la vision de la direction et l'esprit d'entreprise;
- la qualité du processus décisionnel;
- la solidité du leadership;
- un bon dossier de rendement à long terme; et
- l'amorce d'opérations et d'activités qui augmentent la valeur de la participation des actionnaires et des titulaires de police et leur mise en œuvre.

Les conseils d'administration et les comités des ressources humaines sont conscients de l'importance des décisions concernant la rémunération des cadres de gestion supérieure. Ils maintiennent leur engagement d'offrir une rémunération fondée sur la capacité des dirigeants à répondre aux objectifs stratégiques des compagnies et à procurer un rendement solide et une valeur durable aux actionnaires et aux titulaires de police.

Les comités des ressources humaines conçoivent et administrent les divers éléments des programmes de rémunération des hauts dirigeants en s'efforçant d'équilibrer les objectifs de rémunération au rendement à court et à long terme et de faire preuve de prudence dans l'établissement des critères de rendement, l'évaluation du rendement et la détermination concrète des attributions incitatives. Les comités des ressources humaines révisent à l'occasion les programmes de rémunération des hauts dirigeants pour s'assurer qu'ils sont concurrentiels par rapport au marché et qu'ils tiennent compte des responsabilités inhérentes au poste, de l'expérience et du rendement démontré de chacun d'eux.

## Éléments des programmes de rémunération

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

- le salaire de base;
- la prime incitative annuelle;
- les unités d'actions;
- les options d'achat d'actions ordinaires de Great-West Lifeco inc. (« Lifeco »); et
- les prestations de retraite.

Les comités des ressources humaines des compagnies fixent 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. Dans le cas de ce dernier, le salaire de base, la prime incitative annuelle et les unités d'actions sont soumis par les comités des ressources humaines à l'approbation de leurs conseils d'administration respectifs. Le comité des ressources humaines de Lifeco définit et gère le volet de la rémunération à long terme versée sous la forme d'options d'achat d'actions ordinaires de Lifeco.

Le tableau ci-dessous présente l'objectif des éléments principaux des programmes de rémunération :

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 approprié à la retraite en fonction des années de service

### a) Salaire de base

Le salaire de base est fixé chaque année, en tenant compte des responsabilités inhérentes au poste, des aptitudes, des compétences, de l'expérience et du rendement du cadre de gestion supérieure, ainsi que de la conjoncture du marché. Le calcul du salaire est fondé sur les données recueillies par les compagnies ou par des conseillers externes en rémunération.

### b) Prime incitative annuelle

La prime incitative annuelle a pour but de faire le lien entre la rémunération des cadres de gestion supérieure et les résultats des compagnies. Des objectifs sont fixés au début de chaque année et doivent comprendre une combinaison des trois éléments suivants :

- i) le bénéfice, les frais et les chiffres d'affaires cibles des compagnies ou de leurs filiales pertinentes ou d'une unité de celles-ci;
- ii) les bénéfices des compagnies ou de leurs filiales; et
- iii) certains objectifs personnels liés à des initiatives stratégiques.

Les primes possibles sont exprimées sous forme de pourcentage du salaire de base. Si les résultats obtenus sont inférieurs aux objectifs de rendement établis, les hauts dirigeants désignés pourraient toucher des primes moindres ou encore ne pas toucher de prime.

À l'occasion, des primes spéciales peuvent être octroyées 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 soit au régime d'unités d'actions de la Great-West, de la London Life ou de la Canada-Vie (les « régimes d'unités d'actions »). Conformément à ces régimes, le comité des ressources humaines pertinent peut 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 attribuées se fonde sur le salaire de base des cadres de gestion supérieure et sur l'apport qu'ils ont fourni aux compagnies. Chaque unité d'action liée au rendement est assujettie à une période d'acquisition des droits de trois ans et est octroyée si l'emploi est occupé de façon continue et que les autres conditions sur l'acquisition des droits sont remplies. Le nombre d'unités d'actions liées au rendement peut être rajusté au moment de l'acquisition des droits en fonction d'un facteur de rendement, qui tient compte du rendement annuel donné sur une période pluriannuelle, et de la fluctuation du cours des actions ordinaires de Lifeco et des dividendes théoriques. 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 peuvent aussi 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 seront réglées qu'après leur départ à la retraite.

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

Afin d'intégrer une composante à long terme au programme de rémunération des hauts dirigeants, Lifeco leur permet de participer à son régime d'options d'achat d'actions (le « régime d'options d'achat d'actions »), compte tenu des options d'achat d'actions ordinaires de Lifeco qui seront octroyées.

Le comité des ressources humaines de Lifeco est responsable de l'octroi d'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 assujetti aux modalités du régime d'options d'achat d'actions, ainsi qu'aux autres modalités, s'il y a lieu, qui sont stipulées 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. En règle générale, les options peuvent être levées à raison de 20 % par année dès le premier anniversaire de la date de l'octroi et expirent dix ans après cette date.

Les comités des ressources humaines estiment que les mesures incitatives à long terme sous la forme d'options d'achat d'actions, avec des dispositions en matière d'acquisition différée, jouent un rôle important dans la fidélisation des cadres de gestion supérieure clé, dans l'établissement d'une correspondance entre les intérêts des cadres de gestion supérieure et ceux des titulaires de police et des actionnaires et dans l'apport à la réalisation des résultats obtenus par les compagnies.

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

Les compagnies offrent des programmes de retraite aux cadres de gestion supérieure au moyen de régimes de retraite enregistrés à prestations déterminées et, pour certains cadres de gestion supérieure, d'un régime de retraite complémentaire à prestations définies. Les objectifs de ces régimes sont les suivants :

- offrir une rémunération adéquate et concurrentielle aux cadres de gestion supérieure qui ont consacré une partie importante de leur vie professionnelle aux compagnies;
- inciter les cadres de gestion supérieure à demeurer au service des compagnies ou de l'une de leurs filiales au moyen des dispositions en matière d'acquisition du régime de retraite complémentaire à l'intention des hauts dirigeants et de la formule d'accumulation des prestations de retraite qui y est prévue;
- 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 en vertu des régimes 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, l'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 en vertu du régime d'options d'achat d'actions.

#### **Actionnariat minimal requis**

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

Par conséquent, le président et chef de la direction est tenu de conserver une participation en actions d'une valeur correspondant à cinq fois son salaire annuel de base. Certains autres hauts dirigeants sont tenus de conserver une participation en actions 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 des régimes d'unités d'actions des hauts dirigeants, des régimes d'unités d'actions différées des administrateurs ou du régime d'achat d'actions et de celles que le haut dirigeant 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 hauts dirigeants 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 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 évaluent périodiquement leurs politiques et leurs pratiques en matière de rémunération par rapport à ces risques. Ils rencontrent chaque année le chef de l'évaluation des risques pour l'ensemble des compagnies, qui leur présente une évaluation sur l'alignement des politiques et des pratiques en matière de rémunération des compagnies avec celles préconisées par le Conseil de stabilité financière (CSF) dans le document « Principles for Sound Compensation Practices ». Le chef de l'évaluation des risques peut également recommander aux comités l'apport de rajustements à la rémunération fondés sur une réévaluation des facteurs de risques clés, notamment en ce qui concerne la conformité aux limites en matière de prise de risque et de tolérance au risque touchant le marché, la liquidité, le crédit, l'assurance et les opérations. Les comités estiment que les politiques et les pratiques en matière de rémunération des compagnies ne sont pas de nature à inciter à la prise de risques inappropriés ou excessifs.

En outre, les hauts dirigeants désignés 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 les hauts dirigeants désignés n'ont pas acquis ou levé les droits peuvent être réduites ou annulées si les hauts dirigeants en question 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 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 à long terme de la participation des actionnaires et des titulaires de police.

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 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 services liés aux risques et à la conformité sont attribuées principalement en fonction de la réalisation des objectifs de leurs tâches respectives plutôt que des résultats des entreprises qu'ils supervisent. En conséquence, les comités estiment que le programme de primes incitatives annuelles n'incite pas à la prise de risques à court terme potentiellement inappropriés. Comme il a également été décrit ci-dessus, 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 annuels sur une période de cinq ans. De l'avis des comités, 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 la compagnie à des risques inappropriés ou excessifs à long terme. De plus, 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.

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 »). Bien que, de manière générale, cette politique n'empêche pas un cadre de gestion supérieure d'acheter des instruments financiers en vue de se protéger contre une diminution de la valeur au marché des titres de participation qui lui ont été octroyés à titre de rémunération ou qu'il détient, directement ou indirectement, elle interdit le recours à certains instruments financiers à cette fin. Par exemple, il est interdit aux cadres de gestion supérieure, que ce soit directement ou indirectement, de vendre une « option d'achat » ou d'acheter une « option de vente » en toute connaissance de cause, à l'égard des titres de Lifeco ou de ses filiales publiques. 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 publiques 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 manière générale de tels titres, 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 (soit 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 10 preneurs de risques importants (soit les agents principaux des placements des compagnies et les agents à la tête des 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 2017. 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 2017 était assujettie à des rajustements explicites (réductions ou annulations en cas de conduite répréhensible, de redressement 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 2017.

Aucune prime garantie n'a été attribuée en 2017 et il n'y a eu aucune prime d'embauche ni aucune indemnité de départ versées à des hauts dirigeants ou à des preneurs de risque importants en 2017.

### Primes accordées en 2017

<i>(en millions de dollars)</i>	Hauts dirigeants		Preneurs de risques importants	
	Sans restriction	Différée	Sans restriction	Différée
<b>Rémunération fixe</b>				
Salaire	13,1		5,2	
Autre	0,1		0,1	
<b>Rémunération variable</b>				
En espèces	8,8		4,1	
À base d'unités d'actions		9,0		1,8
À base d'options d'achat d'actions*		1,8		0,5

\* 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>	<b>Hauts dirigeants</b>		<b>Preneurs de risques importants</b>	
	<b>Non acquise</b>	<b>Acquise</b>	<b>Non acquise</b>	<b>Acquise</b>
En espèces				0,8
À base d'unités d'actions	14,6	9,0	3,7	2,6
À base d'options d'achat d'actions	1,3	8,2	0,3	1,7
Versements par année civile		2,4		1,3