



Rapport sur la rémunération

Société des loteries de l'Atlantique
Rapport pour l'exercice financier 2025-2026

Juin 2026

OBJET

La Société des loteries de l'Atlantique (Loto Atlantique) publie le présent rapport dans le but de respecter son engagement, tout comme celui de ses actionnaires, les quatre gouvernements provinciaux, à l'égard de la transparence. Ce dernier présente la rémunération des cadres et des employés touchant un salaire de base d'au moins 100 000 \$ au cours de l'exercice financier prenant fin le 31 mars 2026. Il aborde aussi la philosophie et la conception du programme de rémunération.

RÉMUNÉRATION GLOBALE

La philosophie de rémunération de Loto Atlantique fait partie intégrante de sa stratégie des ressources humaines de Loto Atlantique, laquelle découle de sa stratégie d'entreprise à titre d'agent de la Couronne concurrentielle sur le plan commercial.

Philosophie de la rémunération globale

Attirer, retenir, motiver et retenir une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée en créant une stratégie globale de rémunération globale qui s'aligne sur la stratégie opérationnelle et les principes de fonctionnement et qui communique la valeur de travailler pour Loto Atlantique. Elle est conçue pour :

- **Motiver** un excellent rendement par personne et la société.
- **Promouvoir** le travail d'équipe et la collaboration.
- **Récompenser** la responsabilité pour des mesures appropriées ainsi que des décisions opportunes et éclairées.
- **Soutenir** le perfectionnement des personnes et de nos pratiques commerciales.
- **Adaptable, flexible et évolutif.**
- **Encourager l'innovation** par la prise de risques calculés.

Principes de la rémunération globale

Différencier en fonction du rendement. Récompenser la responsabilité et les résultats au niveau de l'entreprise et de rendement individuel. Les résultats financiers, ainsi que la démonstration des valeurs fondamentales et des principes de fonctionnement de Loto Atlantique, sont des mesures clés définissant le rendement. Loto Atlantique reconnaîtra et récompensera les employés et assurera le perfectionnement de leurs compétences qui démontrent des mesures qui soutiennent le renouvellement des processus opérationnels et les pratiques innovatrices. La valeur relative du rendement varie selon le poste au sein de l'organisation.

Adaptable, flexible et évolutive. Répondre aux besoins d'une organisation qui évolue rapidement. La stratégie de rémunération reflétera la manière dont les marchés valorisent les différents ensembles de compétences. Les programmes seront conçus, mis en œuvre et administrés de manière à s'aligner sur la stratégie d'entreprise et l'évolution du marché, tout en étant financièrement responsables, afin de refléter les engagements pris envers nos actionnaires et l'interdépendance entre la manière dont le rendement des employés génère des résultats opérationnels.

Concurrentielle sur le marché. La trousse de la rémunération globale (c.-à-d. la rémunération, les avantages sociaux, l'apprentissage et le perfectionnement, les possibilités de carrière et les programmes et politiques de gestion du travail et de la vie professionnelle) sera concurrentielle sur le marché au 50^e percentile de notre groupe de comparaison du marché.

Ouverture, simplicité et clarté. Promouvoir la rémunération globale d'un employé et son lien avec le rendement individuel et celui de l'organisation. Loto Atlantique fera preuve de simplicité et de clarté dans la conception et la communication des programmes afin de sensibiliser les employés à la manière dont leurs comportements et leur rendement peuvent influencer les résultats. Pour renforcer la confiance et la mobilisation des employés, ces principes seront communiqués de manière ouverte et directe.

GOVERNANCE

Le Conseil d'administration (Conseil) et le Comité du personnel et de la mission supervisent la rémunération de la haute direction de Loto Atlantique. Le mandat au chapitre de la rémunération globale est décrit ci-dessous.

Conseil d'administration (Gestion des ressources humaines)

- Examiner l'approche de Loto Atlantique en matière de gestion des ressources humaines, y compris les politiques globales de rémunération de Loto Atlantique.
- Approuver chaque année les objectifs de rendement du président-directeur général. Également, comparer le rendement du président-directeur général aux objectifs convenus au moins une fois par année.
- Approuver la philosophie et les principes de rémunération du président-directeur général, y compris le salaire, les avantages sociaux et les régimes de retraite.
- Approuver toute entente conclue avec le président-directeur général concernant les modalités d'emploi, la cessation d'emploi, l'indemnité de départ et le changement de contrôle (ou toute entente similaire).
- Approuver les changements apportés à la structure de l'équipe de la haute direction.
- Approuver la philosophie et les principes de rémunération de la haute direction, notamment les plans de rémunération pour l'équipe de la haute direction (salaire, avantages sociaux et régimes de retraite) pour veiller à ce que Loto Atlantique attire et conserve des candidats qualifiés.
- Approuver les objectifs de rendement de Loto Atlantique sous forme de tableau de bord équilibré dans le cadre du processus annuel de planification opérationnelle.
- Approuver les budgets relatifs au personnel et à la mission (p. ex. salaires et avantages sociaux) dans le cadre du processus annuel de planification opérationnelle.

Comité du personnel et de la mission**Président-directeur général**

- Passer en revue les objectifs de rendement du président-directeur général et formuler des recommandations aux fins d'approbation par le Conseil.
- Élaborer la philosophie et les principes de rémunération du président-directeur général et formuler des recommandations aux fins d'approbation par le Conseil. Retenir, au besoin, les services d'un expert-conseil indépendant, d'un conseiller juridique ou d'un autre expert en la matière pour toute question relative à la rémunération du président-directeur général et des cadres supérieurs.
- Recommander, aux fins d'approbation par le Conseil, un processus d'évaluation du rendement à l'intention du président-directeur général et en assurer la mise en œuvre une fois l'approbation obtenue.
- Mener à bien le processus annuel d'évaluation du rendement du président-directeur général, qui peut inclure d'examiner et de recommander pour approbation la rémunération (p. ex., salaire, avantages sociaux) et les régimes de retraite du président-directeur général.
- Examiner toute entente conclue avec le président-directeur général concernant les modalités d'emploi, la cessation d'emploi, l'indemnité de départ, le changement de contrôle (ou toute entente similaire), et formuler des recommandations aux fins d'approbation par le Conseil.
- Diriger le processus de succession ou de recrutement, selon les exigences, pour le poste de président-directeur général, y compris la révision et la recommandation pour approbation du Conseil de la description de poste ou du profil et des compétences requises pour le poste.

Mesures propres au personnel et à la mission

- Passer en revue la philosophie et les principes de rémunération globale de Loto Atlantique, et formuler des recommandations aux fins d'approbation par le Conseil.
- Examiner et recommander au conseil d'administration d'approuver le tableau de bord équilibré de l'entreprise pour le prochain exercice.
- Examiner le budget des salaires et des avantages sociaux et recommander au conseil d'administration de l'approuver.

- Examiner et recommander pour approbation du Conseil les résultats de fin d'exercice du tableau de bord équilibré de l'entreprise liés aux mesures non financières.
- Passer en revue les changements apportés à la structure de l'équipe de la haute direction et formuler des recommandations aux fins d'approbation par le Conseil. Avec le président-directeur général, passer en revue les évaluations et les exigences en matière de compétences de l'équipe de la haute direction, ainsi que la rémunération globale allouée selon la philosophie et les principes connexes de la rémunération globale.

FORMES DE RÉMUNÉRATION POUR LES POSTES CADRES

La rémunération totale pour les postes cadres comprend le salaire de base, les avantages sociaux, l'allocation pour services de santé des cadres, le régime de retraite, le régime complémentaire de retraite, l'allocation de véhicule et les avantages prévus par la loi (RPC/RRQ, AE, CAT), ainsi que tout paiement temporaire pour frais de subsistance ou versement unique, le cas échéant. Un sommaire de la rémunération gagnée au cours de l'exercice financier 2025-2026 pour les postes cadres actifs au 31 mars 2026 figure au tableau 1.

DIVULGATION DE SALAIRE

Le tableau 2 présente les employés actifs au 31 mars 2026 qui ont gagné un salaire de base d'au moins 100 000 \$ pendant l'exercice financier 2025-2026.

Tableau 1 : Sommaire de la rémunération gagnée par la haute direction

(pour l'exercice prenant fin le 31 mars 2026)

Nom	Titre	Salaire ¹	Total des avantages accumulés ²	Total 2025-2026
Aucoin, Robert *	Vice-président, Technologie	95 308	14 404	109 712
French DeMille, Shannon *	Vice-présidente, Produits et Croissance	44 381	10 173	54 554
Jewer, Michelle *	Directrice des finances	144 231	43 942	188 173
Kidney, Meredith	Vice-présidente, Image de marque et communication	202 953	30 048	233 001
London, Brian	Directeur des produits et de la technologie	315 134	34 055	349 189
MacKinnon, Michael	Directeur de l'expérience des joueurs	246 141	31 827	277 968
McCready, Dallas	Président-directeur général	399 000	30 712	429 712
Richardson, Jennifer	Vice-présidente, Gestion du risque et de l'assurance	178 817	28 658	207 475
Stultz, Alison	Directrice du personnel et de la mission	261 608	31 917	293 525
Wojick, Maureen	Vice-présidente, Expérience des joueurs	206 031	27 302	233 333

¹ Ce sommaire du salaire gagné vise tous les titulaires de postes cadres actifs au 31 mars 2026. Les montants représentent 12 mois de salaire, à l'exception des cadres recrutés au cours de l'année (indiqués par *), dont le salaire est calculé à partir de leur date d'entrée dans ce poste.

² Le total des avantages accumulés comprend les cotisations relatives aux avantages flexibles, l'allocation pour services de santé des cadres, le régime de retraite, l'allocation de véhicule et les avantages prévus par la loi (RPC/RRQ, AE, CAT), ainsi que tout paiement temporaire pour frais de subsistance ou versement unique, le cas échéant.

Tableau 2 : Employés touchant un salaire de base d'au moins 100 000 \$¹

(Pour l'année se terminant le 31 mars 2026)

Nom	Titre au 31 mars 2026	Nom	Titre au 31 mars 2026
Adetoye, Fisayo	Gestionnaire des produits numériques	Kenny, Penny	Directrice, Chaîne d'approvisionnement
Adiraju, Srinivasulu	Administrateur de base de données	Kulakevich, Alexander	Développeur principal
Albert, Stephanie	Analyste commerciale	Lalonde, Robert	Directeur, Jeux en ligne
Anderson, Darren	Responsable, Intégration	LeBlanc, Renee	Gestionnaire de la mise en œuvre de la méthode Agile
Arsenault, Jill	Gestionnaire, Expérience utilisateur	Legacy, Gino	Analyste de processus ITIL
Arsenault, Rachel	Directrice, Ressources humaines et installations	Léger, Marc	Analyste de la sécurité de l'information III
Bastarache, Denis	Spécialiste de produit	Legge, Timothy	Gestionnaire, Risques relatifs à la cybersécurité
Bell, Michael	Gestionnaire de la mise en œuvre de la méthode Agile	L'Italien, Nancy	Gestionnaire des communications marketing
Belliveau, Julien	Gestionnaire, Évolution du commerce de détail et comptes stratégiques	Little, Bobby	Spécialiste des opérations de la technologie de l'information
Blasko, Sean	Responsable technique	Logue, Amanda	Responsable principale des essais
Boudreau, Michel	Spécialiste des opérations de la technologie de l'information	Lussier, Louis-Philippe	Gestionnaire principal, Web et applications mobiles
Bourque, Bristen	Chef, méthode Agile	Mabey, Wayne	Analyste des systèmes
Bourque, Carla	Spécialiste de l'expérience et des communications	MacKay, Andrew	Gestionnaire, Planification et Projets
Bowdridge, Anne	Analyste commerciale responsable	MacKenzie, David	Directeur général
Bowen, Norman	Architecte d'infrastructure	MacLellan, Megan	Directrice, Développement et opérations
Bradley, Jody	Directrice, Gestion du changement organisationnel	MacLeod, Jonathan	Gestionnaire des produits numériques
Brown, Richard	Gestionnaire, Solutions de données d'entreprise	Madden, Cheryl	Gestionnaire, Ventes de loterie
Burgess, Todd	Développeur principal	Mahjob Nia, Ruhullah	Gestionnaire de projet
Burke, Jonathan	Concepteur en expérience utilisateur	Mazerolle, Wayne	Gestionnaire responsable des produits numériques, Plateformes
Burke, Samantha	Gestionnaire, commerce électronique	McCafferty, James	Gestionnaire, Destination
Byers, Patrick	Gestionnaire, Rapports et comptabilité générale	McCluskey, David	Gestionnaire, Architecte d'entreprise
Campbell, Angela	Responsable du Centre de service à la clientèle	McDowell, James	Gestionnaire, Vente de loterie vidéo
Caul, James	Gestionnaire, Intégration financière des jeux	McGuigan, Ashley	Directeur, Jeu sain
Chisholm, Kimberly	Gestionnaire, Assurance de la qualité	McKnight, Angela	Gestionnaire du sourcing et des catégories
Cormier, Heather	Analyste, Transformation des services	Meek, Scott	Directeur régional
Cormier, Jason	Gestionnaire des opérations de vente	Melanson, Michel	Architecte
Cowan, David	Responsable technique	Merritt, Jay	Directeur, Gestion du risque et de l'assurance
Dastous, Sonia	Gestionnaire de recherche	Montgomery, Katelyn	Responsable technique
Deslauriers, Manon	Gestionnaire, Engagement et fidélisation des joueurs	Moore, Elaine	Spécialiste de la gestion du changement
DeWolfe, Sandra	Gestionnaire, Loterie	Nicholl, Joshua	Gestionnaire, Casino
Diotte, Bruno	Architecte de réseau	Noel, Shana	Gestionnaire de projet
Drake, Lee	Gestionnaire, courses, marketing et ventes	O'Connor, Adam	Gestionnaire de territoire – loterie vidéo
Dzwolak, Tanya	Gestionnaire, Ventes de loterie	O'Neill, Chris	Développeur principal
Eagles, Scott	Directeur, Paris sportifs	O'Quinn, Sean	Gestionnaire, Services techniques
Earle, Steven	Gestionnaire du sourcing et des catégories	Otis, Veronique	Conseillère juridique
England, Troy	Gestionnaire, Prestation de services et gestion du rendement	Ouellette, Andy	Gestionnaire, Analyse et veille économique
Estabrooks, Cynthia	Comptable principal	Parlee, Andrew	Gestionnaire, Analyse des activités et ressourcement
Feng, Yuanyuan	Expert en sciences des données	Parsley, William	Avocat général
Freaker, Darren	Ingénieur de données	Pedersen, Anna-Maria	Directeur, Architecture et présentation de solutions
Fullerton, Ryan	Gestionnaire, Services de développement	Porelle-Bourque, Brigitte	Gestionnaire de produit
Gagnon, Heather	Comptable principal	Redick, Angie	Gestionnaire, Solutions d'engagement des clients
Gaudet, Jean-Robert	Gestionnaire, Vente de loterie vidéo	Richard, Martin	Gestionnaire, Stratégie sur les canaux
Gaudet, Solange	Directrice, Rendement financier et perspectives	Robichaud, Louis	Architecte de la sécurité d'entreprise
Gawde, Manisha	Gestionnaire de projet	Robinson, Angela	Gestionnaire, Programmes de talents
Geldart, Alison	Superviseuse, Service à la clientèle	Rose, Glen	Gestionnaire, Vente de loterie vidéo
Ghosh, Arindam	Gestionnaire des produits numériques	Ryan, Stephanie	Directeur, Talents, comité sur la responsabilisation sociale et changement organisationnel
Goodwin, Pamela	Analyste commerciale	Saulnier, Julien	Gestionnaire, Paiements numériques
Gould, Shaun	Gestionnaire de la Prestation des services de TI	Sherwood, Reginald	Architecte
Grant, Scott	Directeur régional	Slupsky, Aislynn	Responsable de l'intégration financière des jeux
Harris, Tom	Directeur régional	Smith, Deanna	Gestionnaire, Analyse et planification financière
Harrison, Krista	Directrice, Marketing	Spencer, Dean	Gestionnaire, Risque et conformité
Hebert, Rejeanne	Spécialiste des systèmes financiers	St Amand, Eric	Conseiller principal
Hoben, Vernon	Gestionnaire, Ventes de loterie	Steeves, Denise	Gestionnaire de programme, Jeu sain
Hodd, Kevin	Gestionnaire, Infrastructure et opérations	Sullivan, Allan	Directeur, Affaires externes
Hopey, Peter	Gestionnaire de projet – Niveau I	Sweetapple, David	Gestionnaire de projet
Iragavarapu, Sree	Gestionnaire des produits numériques	Waldron, Theresa	Gestionnaire de projet
Jeong, Hee	Développeur principal	Webster, Sandra	Gestionnaire, Ressources humaines et JeuSensé
Karthik, Suchindra	Spécialiste de l'automatisation du marketing	Wilson, Ian	Expert en sciences des données
Keddy, Bruce	Directeur, Cybersécurité	Woodburn, Melanie	Gestionnaire, Vérification interne
Keenan, Michael	Gestionnaire, Gouvernance de la cybersécurité	Yvonne, Scott	Analyste commercial responsable, Veille économique
Keirstead, Jeffrey	Gestionnaire du sourcing et des catégories		

¹ Résumé d'employés actifs au 31 mars 2026 qui gagnent un salaire de base d'au moins 100 000 \$ pendant l'exercice financier 2025-2026.