

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 Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie (« la Canada Vie » ou la « compagnie ») 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).

Encadrement de la rémunération

Le comité des ressources humaines de la Canada Vie aide le conseil à s'acquitter de ses fonctions d'encadrement en ce qui a trait à la rémunération, à la gestion des talents et à la planification de la relève. Ses responsabilités sont les suivantes :

- approuver (ou, dans le cas du président et chef de la direction, recommander à l'approbation du conseil) la rémunération des hauts dirigeants de la Canada Vie;
- recommander à l'approbation du conseil les conditions de rémunération des administrateurs, du président du conseil, des présidents des comités du conseil et des membres des comités du conseil;
- examiner les politiques d'importance en matière de ressources humaines applicables aux employés et les approuver, selon ce qu'il juge approprié;
- recommander à l'approbation du conseil la conception de régimes de rémunération incitatifs d'importance, y compris les régimes de rémunération à base d'actions, les régimes de retraite complémentaires et les autres régimes de rémunération des employés qu'il juge appropriés;
- examiner les répercussions des risques qui pourraient découler des politiques et des pratiques en matière de rémunération et des régimes de rémunération de la Canada Vie;
- examiner les plans de relève du 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 à la Canada Vie d'atteindre ses objectifs stratégiques.

Le tableau suivant présente les membres du comité 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 du comité.

Membre du comité	Indépendant de la direction	au sens des lignes directrices des ACVM		Motif de la non-indépendance
		Indépendant	Non indépendant	
Claude Généreux (président)	✓		✓	Haut dirigeant de Power Corporation du Canada (« Power Corporation ») et de la Corporation Financière Power (« la Financière Power ») jusqu'en mars 2020
Marcel R. Coutu	✓	✓		
André Desmarais	✓		✓	Haut dirigeant de Power Corporation jusqu'en février 2020 et de la Financière Power jusqu'en mars 2020
Olivier Desmarais	✓		✓	Haut dirigeant de Power Corporation et de la Financière Power jusqu'en mars 2020
Paul Desmarais fils	✓		✓	Haut dirigeant de Power Corporation jusqu'en février 2020 et de la Financière Power jusqu'en mars 2020
J. David A. Jackson	✓	✓		
Susan J. McArthur	✓	✓		
R. Jeffrey Orr	✓		✓	Haut dirigeant de Power Corporation et de la Financière Power
T. Timothy Ryan	✓	✓		
Brian E. Walsh	✓	✓		
Total	10	5	5	

Les membres du comité 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 du comité des ressources humaines siègent depuis longtemps à des comités des ressources humaines ou à des comités similaires. Le comité des ressources humaines a tenu six rencontres en 2020. Les membres du comité des ressources humaines reçoivent des honoraires annuels de 15 000 \$ et le président du comité des ressources humaines reçoit des honoraires annuels de 20 000 \$.

Approche en matière de rémunération

L'approche de la compagnie en matière de rémunération des dirigeants est fondée sur plusieurs principes directeurs, décrits ci-dessous. Ces principes visent à favoriser l'atteinte des objectifs financiers et autres objectifs de rendement de la compagnie, et à soutenir les talents et les stratégies de perfectionnement, tout en se conformant à des pratiques saines de gestion des risques et à nos valeurs fondamentales :

- appuyer l'objectif de la Canada Vie 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 de la Canada Vie et de ses filiales, les fidéliser et les rétribuer;
- inciter les dirigeants 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 et de l'appétence au risque de la Canada Vie et de ses filiales; et
- fonctionner dans le respect de la réglementation applicable et des pratiques saines en matière de gestion des risques.

Le comité des ressources humaines aide le conseil à encadrer les politiques, les programmes et les pratiques de rémunération des dirigeants, entre autres responsabilités décrites à la page 1. Le conseil et le comité des ressources humaines reconnaissent l'importance des décisions relatives à la rémunération des dirigeants. Ils sont déterminés à attribuer une rémunération qui tient compte de la mesure dans laquelle les membres de la direction contribuent à la réalisation de leurs objectifs stratégiques, à l'atteinte de bons résultats et à l'augmentation de façon durable de la participation des actionnaires et des titulaires de police.

Le comité des ressources humaines conçoit et administre les différents éléments des programmes de rémunération des dirigeants en s'efforçant d'équilibrer les objectifs à court et à long terme et de faire preuve de prudence lorsqu'il définit les critères de rendement, évalue le rendement et établit les attributions incitatives. Le comité des ressources humaines révisé à l'occasion le programme de rémunération globale des hauts dirigeants pour s'assurer qu'il est concurrentiel par rapport au marché et qu'il tient compte des responsabilités, de l'expérience et du rendement de chacun.

Le comité des ressources humaines établit le salaire de base, la prime incitative annuelle, les unités d'actions et les prestations de retraite dont bénéficieront les hauts dirigeants, exception faite du chef de la direction. Pour ce dernier, le salaire de base, la prime incitative annuelle et les unités d'actions sont recommandés par le comité des ressources humaines à l'approbation du conseil d'administration. Le comité des ressources humaines de Great-West Lifeco Inc. (« Lifeco ») établit et administre la rémunération à long terme versée sous forme d'options d'achat d'actions ordinaires de Lifeco.

Gestion du risque de rémunération

Conformément au principe de conformité de la rémunération aux exigences réglementaires et aux saines pratiques de gestion des risques, la compagnie a établi une politique de rémunération, ainsi que des normes et des pratiques connexes, guidées par les principes de saines pratiques en matière de rémunération adoptés par le Conseil de stabilité financière (les « principes du CSF »). Le comité des

ressources humaines révisé périodiquement la politique, qui est résumée dans le tableau ci-dessous, ainsi que d'autres politiques, normes et pratiques liées au risque de rémunération. Aucun changement notable n'a été apporté à la politique de rémunération en 2020.

Le comité des ressources humaines rencontre chaque année le vice-président exécutif et le chef de l'évaluation des risques (le « CER ») de la compagnie pour examiner son évaluation de l'harmonisation de la politique et des principes du CSF. Le CER peut recommander au comité des ressources humaines des ajustements à la rémunération par suite d'un examen des principaux facteurs de risque, également résumés dans le tableau ci-dessous.

Instrument	Objectif	Principales caractéristiques
Politique de rémunération	Établit l'approche de la Canada Vie en matière de gouvernance de la rémunération et de gestion du risque de rémunération.	<ul style="list-style-type: none"> La politique est guidée par les principes du CSF et détaille, entre autres, les exigences visant à harmoniser la rémunération et les résultats en matière de rendement, les risques actuels et potentiels et l'horizon temporel des risques.
Norme de rémunération « malus »	Tient compte des circonstances dans lesquelles une rémunération variable différée non acquise ou des options d'achat d'actions acquises mais non exercées peuvent être réduites ou annulées (ce qu'on appelle une disposition « malus »).	<ul style="list-style-type: none"> La disposition malus peut être appliquée en cas de conduite répréhensible (y compris le non-respect du Code de conduite et des politiques et procédures internes), de participation ou de responsabilité à l'égard d'une conduite ayant entraîné une mauvaise gestion des risques ou un redressement d'états financiers consolidés publiés.
Norme minimale en matière d'acquisition différée de la rémunération	Décrit les exigences minimales en matière d'acquisition différée de la rémunération variable.	<ul style="list-style-type: none"> Ces exigences minimales visent à harmoniser la rémunération et l'horizon temporel des risques et à inciter les employés cadres à créer de la valeur à long terme. Les employés visés par cette norme sont tenus de reporter l'acquisition d'au moins 40 % de leur rémunération variable sur une période de 3 à 4 ans.
Norme minimale d'actionnariat	Établit la participation en actions minimale requise pour certains hauts dirigeants, afin que leurs intérêts correspondent mieux à ceux des actionnaires.	<ul style="list-style-type: none"> Par conséquent, le chef de la direction est tenu de conserver une participation en actions d'une valeur correspondant au quintuple de son salaire de base annuel. Les dirigeants des secteurs d'activité clés de Lifeco, sont tenus de conserver une participation en actions d'une valeur correspondant à deux fois et demie leur salaire de base annuel. Vous trouverez des renseignements supplémentaires à la page 9.

Révision annuelle de l'harmonisation de la rémunération et des risques	Révision annuelle de l'harmonisation de la rémunération variable et des saines pratiques de gestion des risques ainsi que des considérations relatives aux risques, menée par le CER.	<ul style="list-style-type: none"> • Le CER rend compte au comité des ressources humaines de la conformité des pratiques de rémunération de la compagnie aux principes du CSF, ainsi que de l'incidence de la rémunération variable globale sur la solidité du capital de base de Lifeco. • Le CER formule également des commentaires quant à la nécessité ou non de rajuster la rémunération globale en fonction de l'harmonisation du profil de risque et de l'appétence au risque de Lifeco pour tous les principaux types de risque (y compris les risques liés au marché, à la liquidité, à la solvabilité, à l'assurance et à l'exploitation), et pour les dirigeants désignés, en fonction de son examen de la limitation des risques et des budgets pertinents, et de leur conformité aux politiques de gestion des risques et au Code de conduite.
Politique relative aux opérations d'initiés	Maintient l'harmonisation des intérêts des employés et de ceux des actionnaires.	<ul style="list-style-type: none"> • Interdit aux hauts dirigeants d'acheter des instruments financiers, y compris 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 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. • Interdit également 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, s'ils n'en sont pas propriétaires ou n'en ont pas payé le prix d'achat en totalité.

Le comité des ressources humaines estime que les politiques et les pratiques en matière de rémunération de la compagnie sont globalement conformes aux principes du CSF et ne sont pas de nature à inciter à la prise de risques inappropriés ou excessifs.

Les primes incitatives annuelles sont établies en fonction d'un certain nombre de facteurs, dont bon nombre ont trait aux résultats financiers globaux de Lifeco, de la Canada Vie ou de ses principales filiales et ne peuvent pas subir l'influence directe, à un degré appréciable, de l'un ou l'autre des hauts dirigeants. Le comité des ressources humaines estime donc que le programme de primes incitatives annuelles n'incite pas à la prise de risques inappropriés à court terme. De plus, les unités d'actions liées au rendement octroyées en vertu du régime d'unités d'actions de la Canada Vie (« régime d'unités d'actions ») sont

associées à une période d'acquisition de trois ans, ce qui contribue à réduire la possibilité que les hauts dirigeants prennent des risques inappropriés ou excessifs pour améliorer le rendement à court terme. Une tranche importante de la rémunération des hauts dirigeants leur est versée sous la forme d'options d'achat d'actions qui ont habituellement une durée de 10 ans et qui sont assujetties à des critères d'acquisition des droits sur plusieurs années. De l'avis du comité 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 hauts dirigeants 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. Comme il est indiqué ci-dessus, notre approche en matière de rémunération des hauts dirigeants vise à appuyer l'objectif de la compagnie qui consiste à augmenter la valeur de la participation des actionnaires et des titulaires de police à long terme.

Éléments de la rémunération des hauts dirigeants

Les programmes de rémunération des hauts dirigeants comportent six éléments principaux, lesquels sont énoncés dans le tableau ci-après.

Élément	Objectif principal
Rémunération fixe	
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
Rémunération incitative variable	
Prime incitative annuelle	Offrir des attributions en espèces qui tiennent compte de l'atteinte par le haut dirigeant désigné de ses objectifs individuels et de ceux de la compagnie pour l'exercice
Unités d'actions	Offrir des attributions dont la valeur s'accroît au fil du temps au profit de leur titulaire 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 dont la valeur s'accroît au fil du temps au profit de leur titulaire et qui harmonisent les intérêts à long terme des hauts dirigeants désignés et les intérêts des actionnaires
Avantages	
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

Salaire de base

Le salaire de base des hauts dirigeants 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

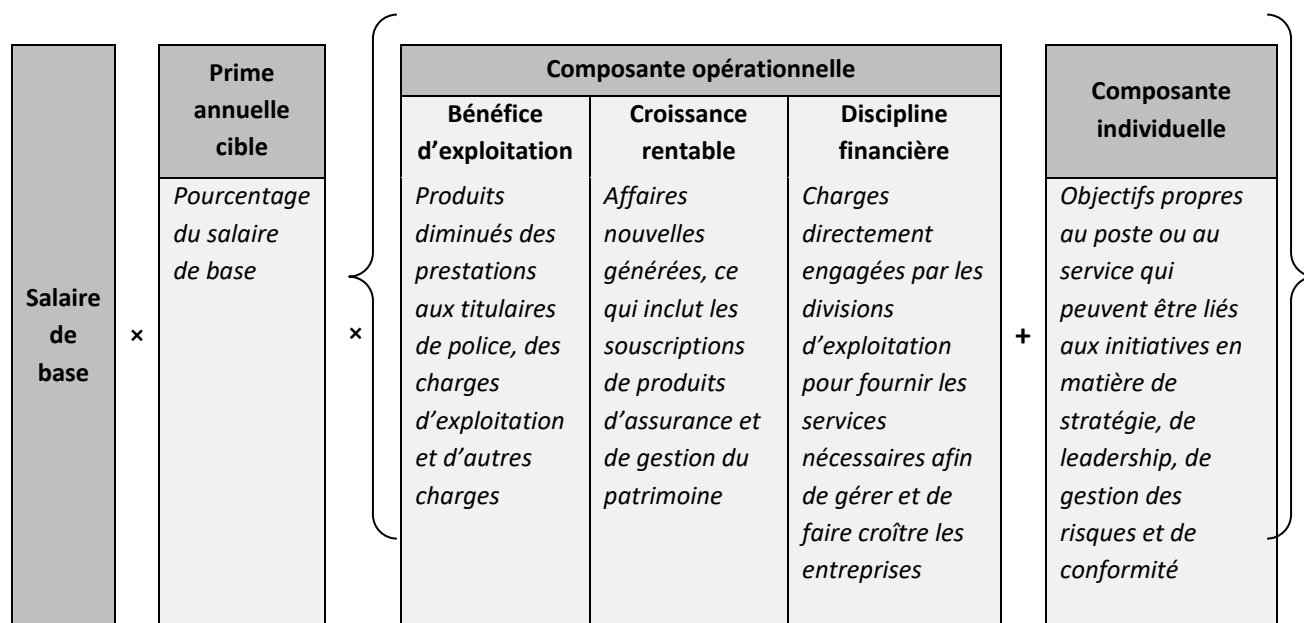
Lifeco ou ses filiales ou, comme il est indiqué ci-dessus, par des conseillers professionnels externes en rémunération.

Prime incitative annuelle

Dans le but de lier la rémunération des hauts dirigeants aux résultats de la compagnie, une prime incitative annuelle leur est offerte. Les objectifs sont fixés au début de chaque année et regroupent les composantes suivantes :

- des objectifs opérationnels, y compris une combinaison d'une partie ou de la totalité des mesures financières suivantes visant Lifeco, la Canada Vie ou les filiales ou les unités d'exploitation de celles-ci : bénéfice d'exploitation, croissance rentable et discipline financière;
- des objectifs individuels, propres aux postes des hauts dirigeants, comme ceux liés aux initiatives en matière de stratégie, de leadership, de gestion des risques et de conformité.

Les montants des primes sont établis en multipliant les cibles fixées pour chaque haut dirigeant, lesquelles sont exprimées en pourcentage du salaire de base et varient selon le poste, par les résultats combinés des composantes opérationnelle et individuelle applicables.



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. En outre, le comité des ressources humaines ou le conseil peut faire usage de son pouvoir discrétionnaire pour rajuster le montant final des primes versées aux hauts dirigeants afin de garantir qu'elles reflètent adéquatement une démarche prudente dans la prise de décisions concernant les risques.

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

Primes incitatives à moyen et à long terme

Les hauts dirigeants sont admissibles à des mesures incitatives annuelles à base d'actions à moyen et à long terme. Les mesures incitatives à moyen terme sont attribuées conformément au régime d'unités d'actions, sous forme d'unités d'actions théoriques liées au rendement. Les mesures incitatives à long terme sont attribuées conformément au régime d'options d'achat d'actions de Lifeco, sous forme d'options d'achat d'actions.

Les principales caractéristiques du régime d'unités d'actions et du régime d'options d'achat d'actions sont résumées dans le tableau ci-dessous. Les attributions sont assujetties aux modalités des régimes 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. Les attributions en vertu du régime d'unités d'actions sont assujetties à des dispositions de non-concurrence et de non-sollicitation, qui peuvent entraîner leur annulation en cas de violation.

	Mesures incitatives à moyen terme – unités d'actions liées au rendement	Mesures incitatives à long terme – options d'achat d'actions
Détermination de l'octroi	En règle générale, les attributions se fondent sur le salaire de base des hauts dirigeants et sur leur apport à la compagnie.	En règle générale, les attributions se fondent sur le salaire de base des hauts dirigeants et sur leur apport à la compagnie.
Nombre d'unités octroyées	Se fonde sur la valeur monétaire de l'attribution et le cours moyen de l'action pondéré en fonction du volume à la Bourse de Toronto (« TSX ») pendant la période de cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'octroi.	Se fonde sur la valeur monétaire de l'attribution et le cours moyen de l'action pondéré en fonction du volume à la Bourse de Toronto (« TSX ») pendant la période de cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'octroi, ainsi que sur une valeur estimative de la rémunération reposant principalement sur le modèle d'évaluation des options Black-Scholes.
Période de rendement	3 ans	Jusqu'à 10 ans
Période d'acquisition	100 % après 3 ans	Options octroyées avant le 1 ^{er} janvier 2019 : 20 % par an sur 5 ans. Options octroyées à compter du 1 ^{er} janvier 2019 : 50 % après 3 ans et 50 % après 4 ans.

Valeur au versement	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 et des dividendes théoriques crédités pour la période de rendement. Le nombre d'unités acquises à leur titulaire peut varier selon un ordre de 0 % à 150 % du nombre d'unités attribuées à la suite de l'application du facteur de rendement.	Fluctuations du cours des actions ordinaires.
----------------------------	---	---

Une valeur estimative de la rémunération, exprimée en pourcentage de la valeur nominale des actions ordinaires visées par l'option au moment de l'octroi, est utilisée pour traduire une valeur de rémunération cible en un nombre d'options à octroyer. En février 2021, sur la recommandation du comité des ressources humaines, le conseil a approuvé un changement à la valeur estimative de la rémunération, qui passe ainsi de 15 % à 12 % de la valeur nominale des actions ordinaires visées par l'option au moment de l'octroi, et qui s'applique aux primes octroyées en 2021.

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 à la compagnie. 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 hauts dirigeants 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 et leurs primes en espèces annuelles sous forme d'unités d'actions théoriques qui ne leur sont réglées qu'une fois qu'ils cessent d'avoir la qualité de hauts dirigeants, d'administrateurs ou d'employés de la compagnie.

Le comité des ressources humaines estime 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 hauts dirigeants clés et l'harmonisation des intérêts des hauts dirigeants et de ceux des actionnaires de la compagnie. Ces mesures contribuent aussi à l'atteinte des résultats obtenus par la compagnie.

Prestations de retraite

La Canada Vie offre des régimes de retraite aux hauts dirigeants. Les objectifs de ces régimes sont les suivants :

- offrir un revenu de retraite adéquat et concurrentiel aux hauts dirigeants qui ont consacré une partie importante de leur vie professionnelle à la compagnie ou à l'une de ses filiales;
- inciter les hauts dirigeants à demeurer au service de la compagnie ou de l'une de ses 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 et de fidéliser les hauts dirigeants.

Autres avantages

La compagnie offre aux hauts dirigeants et à tous ses 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

Le comité des ressources humaines estime que le chef de la direction et certains autres hauts dirigeants devraient être propriétaires d'un nombre appréciable d'actions de Lifeco afin que leurs intérêts correspondent à ceux des actionnaires de Lifeco.

Par conséquent, le chef de la direction est tenu de conserver une participation en actions de Lifeco d'une valeur correspondant au quintuple de son salaire de base annuel. De plus, certains autres hauts dirigeants, 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 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.

ANNEXE A

Les tableaux ci-dessous présentent des données quantitatives sur la rémunération globale versée ou octroyée à 15 hauts dirigeants (ceux ayant le pouvoir et la responsabilité de la planification, de la direction et du contrôle des activités de la compagnie), y compris la rétribution versée aux membres du conseil d'administration, et à 33 preneurs de risques importants (soit les agents principaux des placements de la compagnie, les agents principaux des technologies de la compagnie, les agents à la tête des principales unités d'exploitation de la compagnie et les agents qui peuvent avoir une incidence significative sur l'exposition aux risques de la compagnie).

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 2020. 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 2020 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 2020.

Aucune prime garantie n'a été attribuée, et il n'y a eu aucune prime d'embauche versée à des hauts dirigeants ou à des preneurs de risque importants en 2020. Des renseignements supplémentaires à l'égard des indemnités de départ versées à des hauts dirigeants et à des preneurs de risques importants en 2020 ont été fournis au Bureau du surintendant des institutions financières de manière confidentielle afin d'assurer la protection des renseignements personnels 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 2020

	Hauts dirigeants		Preneurs de risques importants	
	Sans restriction	Différée	Sans restriction	Différée
<i>(en millions de dollars)</i>				
Rémunération fixe				
Salaire	17,7		14,9	
Autre	0,5		2,1	
Rémunération variable				
En espèces	9,6		11,7	
À base d'unités d'actions		12,4		8,8
À base d'options d'achat d'actions [1]		6,1		2,1

[1] 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 [1]				0,6
À base d'unités d'actions [2]	28,5	15,7	15,9	6,4
À base d'options d'achat d'actions [2]	0,1	2,6		1,2
Versements par année civile		6,8		4,7

[1] Comprend les primes en espèces octroyées pour 2020, dont l'acquisition a été reportée pour répondre aux exigences de la politique de rémunération. Exception faite des primes annuelles différées à la discrétion de l'employé, sous forme d'unités d'actions.

[2] Comprend toutes les unités et options d'achat d'actions acquises et non acquises à verser au 31 décembre 2020.