



CORPORATION  
FINANCIÈRE POWER

---

# Déclaration de la rémunération de la haute direction

Le 18 mars 2020

---

Les abréviations suivantes sont utilisées tout au long de la présente déclaration de la rémunération de la haute direction de la Corporation Financière Power (la « Financière Power », « CFP » ou la « Société ») :

Dénomination sociale	Abréviation
Power Corporation du Canada	Power
Great-West Lifeco Inc.	Lifeco
Société financière IGM Inc.	IGM
La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie*	Canada Vie
Bourse de Toronto	TSX
Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de Power relative à l'assemblée du 15 mai 2020	Circulaire de sollicitation de procurations de la direction de Power

\* En date du 1<sup>er</sup> janvier 2020, La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie, La Great-West, compagnie d'assurance-vie, la London Life, Compagnie d'Assurance-Vie, la Corporation Financière Canada-Vie et le Groupe d'assurances London Inc. ont été fusionnées et prorogées au sein d'une seule société sous la dénomination La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie.

En outre, Power et ses filiales (y compris la Société) sont appelées collectivement le « groupe Power » dans les présentes.

Le 13 février 2020, la Société et Power ont réalisé une opération de réorganisation (la « réorganisation ») dans le cadre de laquelle chaque action ordinaire de CFP (une « action ordinaire ») détenue par les actionnaires autres que Power et ses filiales en propriété exclusive a été échangée contre 1,05 action comportant des droits de vote limités de Power (les « actions comportant des droits de vote limités ») et la somme en espèces de 0,01 \$. Par conséquent, la Société est désormais une filiale en propriété exclusive de Power et ses actions ordinaires ont été radiées de la cote de la TSX le 18 février 2020. À la suite de la réorganisation, la Société demeure un émetteur assujéti dans toutes les provinces et tous les territoires du Canada, étant donné que ses actions privilégiées de premier rang demeurent en circulation et que ses débentures à 6,9 % échéant le 11 mars 2033 demeurent en circulation à titre d'obligations de la Société.

Étant désormais une filiale en propriété exclusive, la Société n'est plus tenue d'établir une circulaire de sollicitation de procurations de la direction et de la poster à ses actionnaires. Toutefois, elle a toujours l'obligation, à titre d'émetteur assujéti et sous réserve de l'obtention ultérieure d'une dispense des organismes de réglementation, de communiquer les renseignements qui figurent dans la présente déclaration de la rémunération de la haute direction.

### Modifications apportées au conseil et aux comités

Le 28 février 2020, à la suite de la réorganisation, le conseil d'administration a décidé de réduire le nombre de ses membres de douze à six. Le conseil d'administration se compose désormais de MM. Paul Desmarais, jr, André Desmarais, Gary A. Doer, R. Jeffrey Orr, T. Timothy Ryan, jr et Siim A. Vanaselja. En outre, le conseil d'administration a décidé que son seul comité permanent en date du 28 février 2020 serait le comité d'audit. Le comité de rémunération, le comité de gouvernance et des mises en candidature et le comité des opérations entre personnes reliées et de révision ont été dissous à la même date.

## RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

À la suite de la réorganisation et de la dissolution du comité de rémunération en date du 28 février 2020, le conseil d'administration assume désormais la responsabilité des questions de rémunération qui relevaient auparavant du comité de rémunération.

### Processus d'établissement de la rémunération des administrateurs pour 2019

Afin d'établir la rémunération appropriée pour les membres du conseil d'administration de la Société (appelé aussi dans les présentes le « conseil ») pour 2019, le conseil (et, auparavant, le comité de rémunération) a examiné les pratiques en matière de rémunération qui avaient cours dans ce domaine avec l'aide de consultants en rémunération externes (voir « Analyse de la rémunération de 2019 – Consultant en rémunération »).

Le conseil et le comité de rémunération ont examiné les données relatives à un groupe de comparaison canadien qui servait aussi à comparer la rémunération des titulaires de postes de direction (voir la liste des sociétés qui composaient le groupe de comparaison canadien à la rubrique « Analyse de la rémunération de 2019 – Groupes de comparaison » ci-après).

La politique de rémunération pour 2019 visait à :

- > offrir une rémunération globale équitable, raisonnable et concurrentielle en vue d'intéresser des administrateurs expérimentés et compétents et de les fidéliser;
- > établir une correspondance directe entre les intérêts des administrateurs et les intérêts à long terme des actionnaires de la Société.

Le conseil et le comité de rémunération n'ont pas fixé la rémunération des administrateurs pour 2019 de manière à ce qu'elle corresponde à un certain percentile au sein du groupe de comparaison; ils ont visé plutôt à fixer la rémunération de manière à ce qu'elle soit concurrentielle par rapport à celle qui était versée par les sociétés canadiennes qui faisaient partie de ce groupe, après avoir tenu compte des fonctions que les administrateurs devaient exercer et du nombre d'heures de travail requises.

En août 2019, le comité de rémunération a approuvé une nouvelle structure de rémunération des membres du conseil d'administration fondée sur une rémunération fixe et a aboli les jetons de présence aux réunions afin (i) d'harmoniser les pratiques de la Société avec celles des émetteurs qui composaient le groupe de comparaison de la Société et (ii) d'adopter les pratiques des filiales cotées en bourse de la Société, soit Lifeco et IGM.

Le comité de rémunération a aussi demandé à Willis Towers Watson, à titre de consultant en rémunération, d'évaluer le caractère concurrentiel de la provision annuelle versée aux administrateurs.

En novembre 2019, à l'issue de l'évaluation de Willis Towers Watson, qui a révélé que la provision se situait à l'extrémité inférieure de la fourchette des provisions versées par les sociétés du groupe de comparaison, la provision annuelle a été portée, en date du 1<sup>er</sup> janvier 2020, à 175 000 \$ dans le cas des membres du conseil d'administration qui siégeaient aussi au conseil d'administration de Power ou de la filiale de la Société Lifeco (et qui étaient rémunérés par cette entité en contrepartie des services qu'ils fournissaient à ce titre) et à 200 000 \$ dans le cas de tous les autres membres du conseil d'administration.

À la suite de la réorganisation, la Société est devenue une filiale en propriété exclusive de Power et a réduit la sphère de responsabilité de son conseil d'administration et le nombre de ses membres. Par conséquent, le comité de rémunération, le comité des opérations entre personnes reliées et de révision et le comité de gouvernance et des mises en candidature ont été dissous. Le conseil d'administration envisage de modifier les provisions qui sont toujours versées aux membres du conseil et du comité d'audit, lesquelles sont présentées dans le tableau suivant, au cours des prochains mois. Étant donné que les actions ordinaires de la Société ne sont plus inscrites à la cote de la TSX, les provisions seront versées entièrement en espèces à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020 et l'actionnariat minimal requis des administrateurs a été aboli.

### Provisions et jetons de présence

Les provisions et les jetons de présence payables aux administrateurs se sont établis comme suit pour les périodes applicables indiquées :

Provisions et jetons de présence	Du 1 <sup>er</sup> janvier 2018 au	
	1 <sup>er</sup> janvier 2020	Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2020
Provision annuelle	125 000 \$	175 000 \$/200 000 \$ <sup>[1]</sup>
Provision supplémentaire – président du comité d'audit	30 000 \$	30 000 \$
Provision supplémentaire – président du comité de rémunération	20 000 \$	20 000 \$ <sup>[2]</sup>
Provision supplémentaire – présidents des comités autres que le comité d'audit et le comité de rémunération	15 000 \$	15 000 \$ <sup>[2]</sup>
Provision supplémentaire – autres membres du comité d'audit	7 500 \$	7 500 \$
Provision supplémentaire – autres membres du comité de rémunération	6 000 \$	6 000 \$ <sup>[2]</sup>
Provision supplémentaire – autres membres des comités autres que le comité d'audit et le comité de rémunération	5 000 \$	5 000 \$ <sup>[2]</sup>
Provision supplémentaire – administrateur principal	35 000 \$	35 000 \$ <sup>[3]</sup>
Jetons de présence aux réunions du conseil et des comités	2 000 \$	–

[1] Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la provision s'établit à 175 000 \$ dans le cas des membres du conseil d'administration qui siègent aussi au conseil d'administration de Power ou de la filiale de la Société Lifeco et à 200 000 \$ dans le cas de tous les autres membres du conseil

d'administration. Le conseil d'administration envisage de modifier les provisions qui sont toujours versées aux membres du conseil et du comité d'audit, lesquelles sont présentées dans le tableau ci-dessus, au cours des prochains mois.

- [2] Le 28 février 2020, le comité de rémunération, le comité de gouvernance et des mises en candidature et le comité des opérations entre personnes reliées et de révision ont été dissous.
- [3] À la suite de la réorganisation, la fonction d'administrateur principal a été abolie.

### Régime d'unités d'actions différées et régime d'achat d'actions des administrateurs

Pour l'exercice clos le 31 décembre 2019, tous les administrateurs ont touché une provision annuelle de base de 125 000 \$. Sur cette somme, une tranche de 62 500 \$ (soit 50 % de la provision annuelle de base) constituait une provision annuelle spéciale versée aux administrateurs sous forme d'unités d'actions différées (les « UAD ») de la Société, conformément au régime d'unités d'actions différées de la Société (le « régime UAD ») décrit ci-dessous, ou sous forme d'actions ordinaires acquises sur le marché, conformément au régime d'achat d'actions des administrateurs de la Société (le « RAAA »), également décrit ci-dessous. Jusqu'au 18 mars 2020, la participation au régime UAD ou au RAAA était obligatoire pour les administrateurs.

Aux termes du régime UAD, la tranche spéciale de 50 % de la provision annuelle des administrateurs qui y participaient servait à acquérir des UAD. Le nombre d'UAD octroyées était calculé en divisant le montant de la rémunération payable par le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Société à la TSX pendant les cinq derniers jours de bourse du trimestre financier (la « valeur d'une UAD »). L'administrateur qui recevait des UAD recevait des UAD supplémentaires à l'égard des dividendes payables sur les actions ordinaires, selon la valeur d'une UAD à ce moment-là. Les UAD sont payables au moment où l'administrateur cesse de siéger au conseil (à la condition qu'il ne soit pas à ce moment-là un administrateur, un dirigeant ou un employé de la Société ou d'un membre du groupe de celle-ci) ou, advenant son décès, au moyen d'une somme en espèces forfaitaire établie selon la valeur d'une UAD à ce moment-là. Afin d'établir une correspondance plus étroite entre les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires de la Société, les administrateurs pouvaient également choisir de toucher la totalité ou une partie du solde de la provision annuelle, des jetons de présence aux réunions du conseil et des comités (selon le cas), de la provision à titre de membre d'un comité, de la provision à titre de président d'un comité et de la provision à titre d'administrateur principal sous forme d'UAD aux termes du régime UAD.

Aux termes du RAAA, la tranche spéciale de 50 % de la provision annuelle des administrateurs qui y participaient servait à acquérir des actions ordinaires de la Société sur le marché. La Société assumait également les frais administratifs et de courtage engagés relativement à la participation au RAAA, à l'exclusion des frais relatifs à la vente des actions et des taxes et impôts payables par les administrateurs. Afin d'établir une correspondance plus étroite entre les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires de la Société, les administrateurs pouvaient également choisir de toucher le solde de la provision annuelle, des jetons de présence aux réunions du conseil et des comités (selon le cas), de la provision à titre de membre d'un comité, de la provision à titre de président d'un comité et de la provision à titre d'administrateur principal sous forme d'actions comportant des droits de vote limités acquises aux termes du RAAA.

Le 13 février 2020, dans le cadre de la réorganisation, chaque UAD de la Société est demeurée une UAD de la Société (bien que le pouvoir d'administrer le régime UAD ait été délégué ultérieurement au comité des ressources humaines de Power) assortie des mêmes modalités, sauf pour ce qui est des modifications consistant (i) à rajuster le nombre d'UAD en multipliant chaque attribution par 1,05 et (ii) à remplacer les actions ordinaires par les actions comportant des droits de vote limités de Power comme titres sous-jacents, sous réserve des rajustements devant être apportés à l'attribution en question conformément aux documents relatifs au régime qui la régit ou aux documents relatifs à l'octroi en conséquence de la réorganisation.

## Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant présente la rémunération versée aux administrateurs (sauf ceux qui sont des hauts dirigeants nommés (les « HDN »)) (voir « Rémunération des hauts dirigeants – Tableau synoptique de la rémunération ») en contrepartie des services que ceux-ci ont fournis à la Société à ce titre, et à tout autre titre, s'il y a lieu, au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2019.

Rémunération des administrateurs<sup>[1,2,3]</sup>

Administrateur	Rémunération <sup>[4]</sup> [en dollars]	Attributions à base d'actions <sup>[5,6]</sup> [en dollars]	Autre rémunération [en dollars]	Total de la rémunération [en dollars]
Marc A. Bibeau <sup>[7,8,9]</sup>	100 000	62 500	–	162 500
Gary A. Doer <sup>[10]</sup>	151 000	62 500	–	213 500
Gérald Frère <sup>[7,8]</sup>	86 500	62 500	–	149 000
Anthony R. Graham <sup>[7]</sup>	88 500	62 500	–	151 000
J. David A. Jackson <sup>[7]</sup>	130 500	62 500	–	193 000
Susan J. McArthur <sup>[7,8,9]</sup>	100 500	62 500	–	163 000
T. Timothy Ryan, jr <sup>[10]</sup>	126 500	62 500	–	189 000
Emőke J.E. Szathmáry <sup>[7]</sup>	97 000	62 500	–	159 500
Siim A. Vanaselja <sup>[8,9,10]</sup>	100 000	62 500	–	162 500

- [1] Le tableau ne tient pas compte des sommes versées à titre de remboursement de frais ni des UAD reçues à l'égard des équivalents de dividendes payables sur les UAD.
- [2] La rémunération versée (y compris la rémunération versée en contrepartie des services fournis à titre d'administrateur de la Société et de ses filiales) aux HDN qui étaient membres du conseil de la Société est présentée dans le tableau synoptique de la rémunération. Voir « Rémunération des hauts dirigeants » ci-après.
- [3] Certains administrateurs ont aussi touché une rémunération à titre d'administrateurs de filiales cotées en bourse de la Société et des filiales de celles-ci : Marc A. Bibeau siège au conseil d'IGM et de certaines de ses filiales; Gary A. Doer siège au conseil de Lifeco et d'IGM et de certaines de leurs filiales; J. David A. Jackson siège au conseil de Lifeco et de certaines de ses filiales; Susan J. McArthur siège au conseil de Lifeco et d'IGM; T. Timothy Ryan, jr siège au conseil de Lifeco et de certaines de ses filiales; Siim A. Vanaselja siège au conseil de Lifeco. Voir la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de Lifeco datée du 9 mars 2020 et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction d'IGM datée du 21 février 2020, selon le cas, que l'on peut consulter sous le profil SEDAR de ces émetteurs, au [www.sedar.com](http://www.sedar.com). La rémunération que les administrateurs touchent à titre d'administrateurs des filiales cotées en bourse de la Société est établie uniquement par le conseil ou le comité de rémunération des filiales en question et non par le conseil de la Société.
- [4] Sur la somme qui est indiquée, chacun des administrateurs suivants a choisi de recevoir les tranches suivantes sous forme d'UAD supplémentaires aux termes du régime UAD de la Société : Marc A. Bibeau, 100 000 \$; Gary A. Doer, 110 000 \$; Anthony R. Graham, 66 500 \$; J. David A. Jackson, 23 000 \$; Susan J. McArthur, 34 252 \$; T. Timothy Ryan, jr, 126 500 \$; Siim A. Vanaselja, 100 000 \$. Ces sommes s'ajoutent à celles qui sont indiquées dans la colonne « Attributions à base d'actions » ci-dessus. Voir aussi la note [6] ci-dessous. À la suite de la réalisation de la réorganisation, l'administration du régime UAD de la Société a été déléguée au comité des ressources humaines de Power (voir « Rémunération des administrateurs – Régime d'unités d'actions différées et régime d'achat d'actions des administrateurs »).
- [5] La somme indiquée constitue la tranche spéciale de la provision annuelle qui devait être versée aux administrateurs sous forme d'UAD ou d'actions ordinaires de la Société aux termes du régime UAD et du RAAA de la Société.
- [6] Les UAD étaient attribuées le premier jour de chaque trimestre financier et leur juste valeur à la date de l'octroi correspondait au cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Société à la TSX pendant les cinq derniers jours de bourse du trimestre financier précédent. La juste valeur à la date de l'octroi d'une attribution effectuée aux termes du RAAA correspondait au prix global des actions ordinaires ainsi acquises sur le marché. À la suite de la réorganisation, les modalités des UAD ont été modifiées en vue (i) de rajuster le nombre d'UAD en multipliant chaque attribution par 1,05 et (ii) de remplacer les actions ordinaires par les actions comportant des droits de vote limités de Power comme titres sous-jacents, sous réserve des rajustements devant être apportés à l'attribution en question conformément aux documents relatifs au régime qui la régit ou aux documents relatifs à l'octroi en conséquence de la réorganisation.
- [7] À la suite de la réorganisation, MM. Bibeau, Frère, Graham et Jackson et M<sup>mes</sup> McArthur et Szathmáry ont démissionné du conseil d'administration de la Société le 28 février 2020.
- [8] Ce chiffre comprend la rémunération versée à l'égard d'une réunion supplémentaire des membres indépendants du conseil d'administration qui a été tenue dans le contexte de la réorganisation.
- [9] Cet administrateur faisait partie du comité spécial qui a été mis sur pied aux fins de l'évaluation de la réorganisation. Le conseil d'administration a approuvé le versement d'une provision de 30 000 \$ aux membres du comité spécial (M. Bibeau et M<sup>me</sup> McArthur) et de 35 000 \$ au président du comité spécial (M. Vanaselja) ainsi que le remboursement des frais que ces administrateurs ont engagés à ce titre.

dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. Le versement de la provision et le remboursement des frais auront lieu en 2020 et, par conséquent, les montants versés ne sont pas pris en considération dans le tableau qui précède.

[10] Depuis le 28 février 2020, MM. Doer, Ryan et Vanaselja continuent de siéger au conseil d'administration de la Société, tout comme MM. André Desmarais, Paul Desmarais, jr et R. Jeffrey Orr.

### Options, UADR et UAR en circulation des administrateurs

Sauf pour ceux qui sont des HDN (voir « Rémunération des hauts dirigeants – Attributions aux termes des régimes incitatifs »), aucun des administrateurs de la Société ne détenait d'options, d'unités d'actions différées dont l'acquisition est liée au rendement (les « UADR ») ou d'unités d'actions liées au rendement (les « UAR ») de la Société ou de l'une ou l'autre de ses filiales au 31 décembre 2019.

### Rémunération en actions des administrateurs au 31 décembre 2019

Le tableau suivant présente la participation en actions de chacun des administrateurs (sauf ceux qui sont des HDN) au 31 décembre 2019, qui est constituée des UAD et des actions ordinaires reçues en guise de rémunération aux termes du régime UAD ou du RAAA de la Société en 2019 et au cours des exercices antérieurs. Le 13 février 2020, dans le cadre de la réorganisation, chaque UAD de la Société est demeurée une UAD de la Société (bien que le pouvoir d'administrer les régimes régissant ces unités ait été délégué ultérieurement au comité des ressources humaines de Power) assortie des mêmes modalités, sauf pour ce qui est des modifications consistant (i) à rajuster le nombre d'UAD en multipliant chaque attribution par 1,05 et (ii) à faire en sorte que chaque UAD soit payable en actions comportant des droits de vote limités de Power plutôt qu'en actions ordinaires. Chaque action ordinaire (y compris chaque action visée par le RAAA) détenue par les administrateurs de la Société a été échangée contre 1,05 action comportant des droits de vote limités de Power et la somme en espèces de 0,01 \$.

Administrateur	Nombre d'actions visées par le RAAA au 31 décembre 2019 <sup>[1]</sup>	Nombre d'UAD détenues aux termes du régime UAD au 31 décembre 2019 <sup>[2]</sup>	Valeur totale des actions visées par le RAAA et des UAD <sup>[3]</sup> au 31 décembre 2019 <sup>[4]</sup> [en dollars]
Marc A. Bibeau	Néant	60 118	2 100 523
Gary A. Doer	Néant	14 052	490 977
Gérald Frère	Néant	62 291	2 176 448
Anthony R. Graham	Néant	75 229	2 628 501
J. David A. Jackson	Néant	16 411	573 400
Susan J. McArthur	Néant	5 851	204 434
T. Timothy Ryan, jr	17 165	11 088	987 160
Emőke J.E. Szathmáry	Néant	47 445	1 657 728
Siim A. Vanaselja	Néant	9 351	326 724

[1] Ce montant inclut les actions qui constituent la tranche spéciale de la provision annuelle ainsi que la rémunération que les administrateurs ont choisi de recevoir sous forme d'actions ordinaires de la Société visées par le RAAA de la Société.

[2] Ce montant inclut les UAD qui représentent la tranche spéciale de la provision annuelle ainsi que la rémunération que les administrateurs ont choisi de recevoir sous forme d'UAD aux termes du régime UAD de la Société. Y compris également les UAD que les administrateurs ont reçues à l'égard d'équivalents de dividendes payables sur les UAD.

[3] Les UAD sont payables au moment où l'administrateur cesse de siéger au conseil (à la condition qu'il ne soit pas à ce moment-là un administrateur, un dirigeant ou un employé de la Société ou d'un membre du groupe de celle-ci) ou, advenant son décès, au moyen d'une somme en espèces forfaitaire établie selon la valeur des UAD à ce moment-là.

[4] La valeur est calculée selon le cours de clôture par action ordinaire de la Société à la TSX le 31 décembre 2019, soit 34,94 \$.

Les administrateurs en fonction de la Société sont assujettis à la politique sur les opérations d'initié de Power qui interdit aux administrateurs de Power et de ses filiales en propriété exclusive, y compris CFP, entre autres choses, 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 (*exchange funds*), qui sont conçus en vue de couvrir ou de compenser une diminution de la valeur au marché des titres de participation (ou des équivalents comme des UAD, dont la valeur découle de celle des titres de participation) que la Société leur a octroyés à titre de rémunération. Il est également interdit aux administrateurs d'effectuer, directement ou indirectement, les opérations suivantes sur les titres de Power ou de l'une ou l'autre de ses filiales cotées en

bourse (au sens donné à ce terme dans la politique dans le but d'englober la Société) : [i] vendre un titre « à découvert », [ii] vendre une « option d'achat » ou acheter une « option de vente » sur un titre ou [iii] acheter un titre dans le but de le vendre pour réaliser un profit à court terme (ce qui signifierait généralement au sens de la politique, selon les circonstances, que l'acquéreur a l'intention de détenir le titre en question pendant une période d'au moins deux ans).

Conformément aux modalités des UAD de Power et de ses filiales cotées en bourse (y compris la Société) que les administrateurs détiennent, ces derniers ne peuvent recevoir ni obtenir quelque somme que ce soit dans le but d'atténuer l'effet, en totalité ou en partie, d'une diminution de la juste valeur marchande des actions de Power ayant trait à ces UAD ou, dans le cas des UAD des filiales, de celles d'une société reliée.

## RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

### Tableau synoptique de la rémunération

Le tableau synoptique de la rémunération et les notes présentent la rémunération totale versée ou attribuée à chacun des hauts dirigeants nommés (collectivement, les « HDN »), ou gagnée par ceux-ci, en contrepartie des services qu'ils ont fournis à tous les titres à la Société et à ses filiales au cours des exercices indiqués.

Dans le cas de MM. Paul Desmarais, jr, André Desmarais et Gregory D. Tretiak, qui étaient tous, en date du 31 décembre 2019, également des dirigeants de Power, les sommes indiquées ci-dessous dans les colonnes « Salaire », « Régimes incitatifs annuels » et « Valeur des régimes de retraite » avaient été remboursées à Power par la Société et ne constituaient pas une rémunération supplémentaire que la Société avait versée ou créditée à ces dirigeants en plus des sommes qui leur avaient été versées ou créditées par Power, comme il est indiqué dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de Power. Les HDN qui figurent dans le tableau suivant étaient les HDN de la Société en date du 31 décembre 2019. En date du 13 février 2020, à la suite de la réorganisation, MM. Paul Desmarais, jr et André Desmarais ont cessé d'exercer leurs fonctions de co-chefs de la direction de Power et, en date du 18 mars 2020, de co-présidents exécutifs du conseil de la Société; ils continuent à siéger au conseil d'administration de la Société et de Power à titre de président du conseil et de président délégué du conseil, respectivement. Ils ne font plus partie de la direction de Power ni de celle de la Société.

Tableau synoptique de la rémunération

Nom et poste principal en 2019	Exercice	Salaire [en dollars]	Attributions à base d'actions <sup>[1]</sup> [en dollars]	Attributions à base d'options <sup>[2]</sup> [en dollars]	Rémunération aux termes des régimes incitatifs autres qu'à base d'actions		Valeur des régimes de retraite [en dollars]	Autre rémunération <sup>[3]</sup> [en dollars]	Total de la rémunération [en dollars]
					Régimes incitatifs annuels [en dollars]	Régimes incitatifs à long terme et autres sommés incitatives [en dollars]			
<b>R. Jeffrey Orr</b>	2019	4 776 000	2 827 515	2 546 248	-	-	1 861 000	534 034	12 544 797
Président et chef de la direction	2018	4 661 000	2 761 870	2 546 250	-	-	2 150 000	480 952	12 600 072
	2017	4 550 000	2 805 989	2 668 505	-	-	1 922 000	463 750	12 410 244
<b>Paul Desmarais, jr<sup>[4]</sup></b>	2019	625 000 <sup>[4]</sup>	281 250	2 271 847	1 000 000 <sup>[4]</sup>	-	31 410 <sup>[4]</sup>	466 035	4 675 542 <sup>[4]</sup>
Co-président exécutif du conseil	2018	612 500	215 625	2 225 631	750 000	-	-425 200	369 749	3 748 305
	2017	600 000	137 500	1 785 493	750 000	-	-145 060	304 000	3 431 933
<b>André Desmarais<sup>[4, 6]</sup></b>	2019	625 000 <sup>[4]</sup>	281 250	2 271 847	1 000 000 <sup>[4]</sup>	-	-120 140 <sup>[4, 5]</sup>	466 034	4 523 991 <sup>[4]</sup>
Co-président exécutif du conseil	2018	612 500	215 013	2 225 631	750 000	-	-143 920	364 138	4 023 362
	2017	207 693 <sup>[6]</sup>	53 598 <sup>[6]</sup>	1 785 493	250 000 <sup>[6]</sup>	-	158 110	93 290 <sup>[6]</sup>	2 231 964 <sup>[6]</sup>
<b>Gregory D. Tretiak<sup>[4]</sup></b>	2019	315 250 <sup>[4]</sup>	218 750	472 873	1 000 000 <sup>[4, 7]</sup>	-	888 000 <sup>[4]</sup>	415 742	3 310 615 <sup>[4]</sup>
Vice-président exécutif et chef des services financiers	2018	307 500	537 504	230 622	600 000	-	533 500	373 850	2 582 976
	2017	300 000	462 510	225 001	600 000	-	681 000	369 500	2 638 011
<b>Claude Généreux<sup>[8]</sup></b>	2019	591 000	957 499	443 249	1 593 750 <sup>[7]</sup>	-	993 050	400 604	4 979 152 <sup>[8]</sup>
Vice-président exécutif	2018	576 750	874 054	298 309	1 387 500	-	849 180	356 660	4 342 453
	2017	562 500	790 640	281 253	1 200 000	-	752 630	357 250	3 944 273

[1] Les attributions à base d'actions effectuées en 2019 comprennent les UAR que la Société a octroyées à M. Orr, dont la juste valeur totale à la date de l'octroi s'élève à 2 546 265 \$, et les UADR que la Société a octroyées à M. Généreux, dont la juste valeur à la date de l'octroi s'élève à 738 749 \$. La juste valeur à la date de l'octroi d'une UADR et d'une UAR correspond à la moyenne des cours plafond et plancher des actions ordinaires à la TSX le jour de bourse précédent. Les UAR et les UADR sont assujetties à des critères d'acquisition liés au rendement sur une période de trois ans qui prévoient qu'elles peuvent devenir acquises à leur titulaire dans une proportion allant de zéro à 150 %. La juste valeur globale à la date de l'octroi des UAR et des UADR correspond à la valeur de l'octroi fait à titre de rémunération, en présumant que les UAR et les UADR seront entièrement acquises à leur titulaire. Cette valeur correspond à la juste valeur comptable. Voir « Éléments de la rémunération des hauts dirigeants pour 2019 – Rémunération incitative pour 2019 – Attributions incitatives à long terme pour 2019 » ci-après. Ce chiffre comprend également la tranche de la provision annuelle de tous les HDN qui, conformément au régime UAD et au RAAA de la Société et aux régimes similaires de ses filiales, devait leur être versée en UAD ou en actions en contrepartie des services qu'ils fournissent à titre d'administrateurs de la Société ou de ses filiales. Voir « Rémunération des administrateurs – Régime d'unités d'actions différées et régime



d'achat d'actions des administrateurs » ci-dessus, la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de Lifeco datée du 9 mars 2020 et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction d'IGM datée du 21 février 2020, selon le cas, que l'on peut consulter sous le profil SEDAR de ces émetteurs, au [www.sedar.com](http://www.sedar.com). La rémunération que les HDN touchent à titre d'administrateurs des filiales cotées en bourse de la Société était établie uniquement par le conseil ou le comité de rémunération des filiales en question et non par le conseil de la Société. Cette rémunération correspondait à 281 250 \$ dans le cas de MM. Orr, Paul Desmarais, jr et André Desmarais et à 218 750 \$ dans le cas de MM. Tretiak et Généreux. La Société attribuait des UAD à ses administrateurs, s'il y a lieu, le premier jour de chaque trimestre financier et leur juste valeur à la date de l'octroi correspondait au cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Société à la TSX pendant les cinq derniers jours de bourse du trimestre financier précédent. La juste valeur à la date de l'octroi d'une attribution faite par la Société aux termes du RAAA correspondait au prix global des actions ordinaires de celle-ci ainsi acquises sur le marché. Le 13 février 2020, dans le cadre de la réorganisation, chaque UAD, UADR et UAR de la Société est demeurée une UAD, une UAR et une UADR de la Société (bien que le pouvoir d'administrer ces unités ait été délégué ultérieurement au comité des ressources humaines de Power) assortie des mêmes modalités, sauf pour ce qui est des modifications consistant (i) à rajuster équitablement les critères d'acquisition liés au rendement des UADR et des UAR afin de donner effet à la réorganisation, (ii) à rajuster le nombre d'UAD, d'UADR et d'UAR en multipliant chaque attribution par 1,05 et (iii) à remplacer les actions ordinaires par les actions comportant des droits de vote limités de Power comme titres sous-jacents, sous réserve des rajustements devant être apportés à l'attribution en question conformément aux documents relatifs au régime qui la régit ou aux documents relatifs à l'octroi en conséquence de la réorganisation.

- [2] La juste valeur à la date de l'octroi des options que la Société a octroyées aux HDN en 2019 a été calculée selon une méthode normalisée qui tient compte d'une estimation juste et raisonnable de la valeur rémunératoire des options que le comité de rémunération avait l'intention d'offrir à chacun des HDN. Plusieurs sociétés du groupe de comparaison utilisent également une méthode fondée sur un facteur rajusté afin de comparer la rémunération totale à celle que leurs concurrents versent aux personnes qui occupent des postes similaires. La juste valeur de ces octrois d'options a été calculée selon un facteur Black et Scholes normalisé fondé sur des hypothèses prospectives considérées comme raisonnables pour la Société, étant donné la conjoncture économique actuelle et les perspectives économiques futures aux dates des octrois applicables. Le facteur Black et Scholes normalisé utilisé pour calculer la valeur des options octroyées à chacun des HDN correspondait à 15 % du prix de levée selon les hypothèses suivantes : une volatilité moyenne sur dix ans de 19,00 %, un rendement sous forme de dividendes de 3,70 %, un taux d'intérêt sans risque de 3,00 % et une durée prévue des options de dix ans. À des fins comptables, la juste valeur des options octroyées le 17 avril 2019 à chacun des HDN a été estimée au moyen du modèle de Black et Scholes selon des hypothèses qui diffèrent de celles qui ont été utilisées aux fins de la rémunération : une volatilité moyenne sur 9,4 ans de 15,26 % à la date de l'octroi, un rendement sous forme de dividendes sur trois ans de 5,28 % et un taux d'intérêt sans risque de 1,78 % correspondant au rendement implicite des obligations du gouvernement du Canada dont la durée équivaut à la durée prévue des options à la date de l'octroi. La valeur rémunératoire des options octroyées à M. Orr s'élevait à 2 546 248 \$, en excédent de 1 746 203 \$ par rapport à la valeur comptable de 800 045 \$. La valeur rémunératoire des options octroyées à MM. Paul Desmarais, jr et André Desmarais s'élevait à 2 271 847 \$ pour chacun d'entre eux, en excédent de 1 558 020 \$ par rapport à la valeur comptable de 713 827 \$. La valeur rémunératoire des options octroyées à M. Tretiak s'élevait à 472 873 \$, en excédent de 324 294 \$ par rapport à la valeur comptable de 148 579 \$. La valeur rémunératoire des options octroyées à M. Généreux s'élevait à 443 249 \$, en excédent de 303 978 \$ par rapport à la valeur comptable de 139 271 \$. Le 13 février 2020, dans le cadre de la réorganisation, Power a pris en charge le régime d'options d'achat d'actions à l'intention des employés de la Société et chaque option en circulation a été échangée contre une option de Power qui permet à son titulaire d'acheter des actions comportant des droits de vote limités de Power. Le nombre d'actions comportant des droits de vote limités de Power que chaque titulaire d'une option a le droit d'acheter au moment de la levée de l'option en question correspond au produit obtenu en multipliant (i) 1,05 et (ii) le nombre d'actions ordinaires qui étaient visées par l'option en question immédiatement avant la réorganisation (ce produit étant arrondi à la baisse au nombre entier d'actions comportant des droits de vote limités de Power le plus près). Le prix de levée par action comportant des droits de vote limités de Power pour chaque titulaire d'une option correspond désormais au quotient obtenu en divisant (i) le prix de levée par action ordinaire qui était payable au moment de la levée de l'option en question immédiatement avant la réorganisation et (ii) 1,05 (ce quotient étant arrondi à la hausse au cent entier le plus près).
- [3] Une partie appréciable de cette rémunération se compose de la rémunération versée en espèces ou, au choix du HDN, en UAD ou en actions visées par le RAAA en contrepartie des services qu'il a fournis à titre d'administrateur de la Société et de ses filiales. Les sommes versées en 2019 comprennent la rémunération suivante : M. Orr, 534 034 \$; M. Paul Desmarais, jr, 451 035 \$; M. André Desmarais, 451 034 \$; M. Tretiak, 406 284 \$; M. Généreux, 388 784 \$. Cette rémunération tient également compte de la cotisation, s'il y a lieu, que la Société versait en complément proportionnel des cotisations que faisaient les employés au programme d'achat d'actions des employés de Power, qui était offert à tous les employés de la Société. Ces sommes ne tiennent pas compte de la tranche de la provision annuelle qui doit être versée en actions ou en UAD, laquelle est présentée à la colonne « Attributions à base d'actions » du tableau ci-dessus. La rémunération que les HDN touchent à titre d'administrateurs des filiales cotées en bourse de la Société est établie uniquement par le conseil ou le comité de rémunération des filiales en question et non par le conseil de la Société.
- [4] Ces dirigeants étaient également des hauts dirigeants de Power au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2019. Sauf pour ce qui est des options, des UAD, des UADR ou des UAR, s'il y a lieu, que la Société a attribuées à MM. Paul Desmarais, jr, André Desmarais et Tretiak, leur rémunération a été établie par le comité des ressources humaines (auparavant, le comité de rémunération) de Power, qui se composait entièrement d'administrateurs qui étaient indépendants de Power et de la Société. La rémunération de ces dirigeants n'a pas été établie par le comité de rémunération de la Société. La Société a versé à Power (et non aux dirigeants) les sommes indiquées dans les colonnes « Salaire », « Régimes incitatifs annuels » et « Valeur des régimes de retraite » ci-dessus à l'égard de MM. Paul Desmarais, jr, André Desmarais et Tretiak. Ces sommes sont également prises en considération dans les renseignements sur la rémunération des HDN applicables qui sont présentés dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de Power. Les sommes indiquées à l'égard de ces dirigeants dans la colonne

« Total de la rémunération » du tableau ci-dessus sont également prises en considération dans la colonne « Total de la rémunération » du tableau synoptique de la rémunération de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de Power.

- [5] M. André Desmarais a atteint le montant maximal des prestations de retraite qu'il peut constituer. Étant donné que son salaire de 2020 est inférieur à celui qui avait été prévu initialement aux fins de l'établissement des prestations de retraite, la variation attribuable à des éléments rémunérateurs de l'obligation au titre des prestations constituées en 2019 est un nombre négatif.
- [6] Conformément à l'annonce que Power avait faite le 28 avril 2017, M. André Desmarais a pris un congé médical temporaire, se retirant de ses activités courantes au sein de la Société et de Power. Ce congé s'est poursuivi jusqu'à la fin de 2017. Pendant son absence, M. Desmarais a continué à suivre l'évolution et à être impliqué dans les enjeux significatifs qui touchaient la Société et le groupe Power. Il a repris ses activités courantes au sein de la Société et de Power le 3 janvier 2018. Il a renoncé à toute rémunération de la part du groupe Power pendant la période où il a été absent, comme il était indiqué dans le communiqué de presse de Power du 28 avril 2017.
- [7] Voir « Éléments de la rémunération des hauts dirigeants pour 2019 - Rémunération incitative pour 2019 ».
- [8] M. Généreux était également un haut dirigeant de Power au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2019. Étant donné que M. Généreux consacrait une partie considérable de son temps aux affaires de la Société, la rémunération qu'il touchait à titre de haut dirigeant de la Société lui était versée ou créditée par cette dernière et, sauf pour ce qui est des options, des UAD, des UADR ou des UAR, s'il y a lieu, que Power lui avait attribuées, était établie par le comité de rémunération de la Société, qui se composait entièrement d'administrateurs qui étaient indépendants de Power et de la Société. Cette somme est également prise en considération dans les renseignements sur la rémunération de M. Généreux qui sont présentés dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de Power. Les sommes indiquées à l'égard de M. Généreux dans la colonne « Total de la rémunération » du tableau ci-dessus sont également prises en considération dans la colonne « Total de la rémunération » du tableau synoptique de la rémunération de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de Power.

## Attributions aux termes des régimes incitatifs

La circulaire de sollicitation de procurations de la direction de Power donne des renseignements sur les UAD, les UADR, les UAR et les options de la Société que chacun des HDN (sauf M. R. Jeffrey Orr, pour qui les chiffres sont indiqués dans le tableau ci-après) détenait au 31 décembre 2019.

Le tableau ci-après donne des renseignements sur toutes les options non levées de la Société et toutes les actions visées par le RAAA et les UAD, les UADR et les UAR de la Société que M. Orr détenait au 31 décembre 2019. Les UAR et les UADR sont des unités d'actions dont chacune donne à son porteur le droit de toucher une somme fondée sur la valeur d'une action ordinaire de la Société, sous réserve des critères d'acquisition liés au rendement. Le 13 février 2020, dans le cadre de la réorganisation, a) chaque UAD, UADR et UAR de la Société est demeurée une UAD, une UAR et une UADR de la Société (bien que le pouvoir d'administrer les régimes régissant ces unités ait été délégué ultérieurement au comité des ressources humaines de Power) assortie des mêmes modalités, sauf pour ce qui est des modifications consistant (i) à rajuster équitablement les critères d'acquisition liés au rendement des UADR et des UAR afin de donner effet à la réorganisation, (ii) à rajuster le nombre d'UAD, d'UADR et d'UAR en multipliant chaque attribution par 1,05 et (iii) à remplacer les actions ordinaires par les actions comportant des droits de vote limités de Power comme titres sous-jacents, sous réserve des rajustements devant être apportés à l'attribution en question conformément aux documents relatifs au régime qui la régit ou aux documents relatifs à l'octroi en conséquence de la réorganisation, et b) Power a pris en charge le régime d'options d'achat d'actions à l'intention des employés de la Société et chaque option en circulation a été échangée contre une option de Power qui permet à son titulaire d'acheter des actions comportant des droits de vote limités de Power. Le nombre d'actions comportant des droits de vote limités de Power que chaque titulaire d'une option a le droit d'acheter au moment de la levée de l'option en question correspond au produit obtenu en multipliant (i) 1,05 et (ii) le nombre d'actions ordinaires qui étaient visées par l'option en question immédiatement avant la réorganisation (ce produit étant arrondi à la baisse au nombre entier d'actions comportant des droits de vote limités de Power le plus près). Le prix de levée par action comportant des droits de vote limités de Power pour chaque titulaire d'une option correspond désormais au quotient obtenu en divisant (i) le prix de levée par action ordinaire qui était payable au moment de la levée de l'option en question immédiatement avant la réorganisation et (ii) 1,05 (ce quotient étant arrondi à la hausse au cent entier le plus près).

Nom	Nombre de titres sous-jacents aux options non levées		Prix de levée par option [en dollars]	Date d'expiration des options	Valeur des options en jeu non levées <sup>[1]</sup> [en dollars]		Nombre d'actions ou d'unités d'actions non acquises	Valeur au marché ou de règlement des attributions à base d'actions non acquises <sup>[2]</sup> [en dollars]	Valeur au marché ou de règlement des attributions à base d'actions acquises non réglées ou distribuées <sup>[3,4]</sup> [en dollars]
	Acquises	Non acquises			Acquises	Non acquises <sup>[5]</sup>			
R. Jeffrey Orr	679 525	Néant	28,13	10 août 2020	4 627 565		256 801	9 059 939	20 984 874
	743 080	Néant	26,37	8 août 2021	6 368 196				
	598 325	Néant	25,07	8 août 2022	5 905 468				
	702 713	Néant	32,575	7 août 2023	1 661 916				
	563 879	Néant	34,415	12 août 2024	296 036				
	345 959	86 490	33,37	11 août 2025	543 156	135 789			
	282 020	188 014	31,525	28 février 2026	963 098	642 068			
		503 183	35,355	28 mars 2027	Néant	Néant			
		534 141	31,78	27 mars 2028	Néant	1 687 886			
		519 510 <sup>[6]</sup>	32,675	16 avril 2029	Néant	1 176 690			

[1] La valeur est calculée selon le cours de clôture par action ordinaire à la TSX le 31 décembre 2019, soit 34,94 \$. Conformément aux exigences des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, le total tient compte de la valeur tant des options non acquises (ne pouvant être levées) que des options acquises (pouvant être levées).

[2] Ce chiffre correspond aux UAR et aux UADR de la Société qui ne sont pas acquises à leur titulaire. La juste valeur d'une UAR ou d'une UADR de la Société correspond au cours de clôture moyen sur cinq jours des actions ordinaires de CFP à la TSX immédiatement avant le 31 décembre 2019, soit 35,28 \$. La somme indiquée présume que les UAR et les UADR seront entièrement acquises au HDN, mais, étant donné qu'elles ne lui sont pas acquises pour le moment, le HDN ne peut toucher cette somme. À la suite de la réorganisation, les modalités

des UAR et des UADR de CFP ont été modifiées en vue (i) de rajuster équitablement les critères d'acquisition liés au rendement des UAR et des UADR afin de donner effet à la réorganisation, (ii) de rajuster le nombre d'UAR et d'UADR en multipliant chaque attribution par 1,05 et (iii) de remplacer les actions ordinaires de CFP par les actions comportant des droits de vote limités de la Société comme titres sous-jacents, sous réserve des rajustements devant être apportés à l'attribution en question conformément aux documents relatifs au régime qui la régit ou aux documents relatifs à l'octroi en conséquence de la réorganisation.

- [3] Ce chiffre comprend la valeur des actions visées par le RAAA et des UAD reçues à l'égard de la tranche des provisions annuelles qui, conformément au régime UAD et au RAAA de la Société et aux régimes similaires de ses filiales, doit être versée aux administrateurs en UAD ou en actions, ainsi que la rémunération que les HDN, à titre d'administrateurs de la Société ou de ses filiales, ont choisi de recevoir en UAD ou en actions. Il est calculé selon les cours de clôture suivants à la TSX le 31 décembre 2019 : actions ordinaires de CFP, 34,94 \$; actions ordinaires de Lifeco, 33,26 \$; actions ordinaires d'IGM, 37,28 \$. À la suite de la réorganisation, les modalités des UAD de CFP ont été modifiées en vue (i) de rajuster le nombre d'UAD en multipliant chaque attribution par 1,05 et (ii) de remplacer les actions ordinaires de CFP par les actions comportant des droits de vote limités de la Société comme titres sous-jacents, sous réserve des rajustements devant être apportés à l'attribution en question conformément aux documents relatifs au régime qui la régit ou aux documents relatifs à l'octroi en conséquence de la réorganisation.
- [4] Les UAD sont payables au moment où l'administrateur cesse de siéger au conseil (à la condition qu'il ne soit pas à ce moment-là un administrateur, un dirigeant ou un employé de la Société ou d'un membre du groupe de celle-ci) ou, advenant son décès, au moyen d'une somme en espèces forfaitaire établie selon la valeur des UAD à ce moment-là. Les UADR acquises sont rachetables au moment où le HDN cesse d'être au service de la Société (ou d'une autre société par actions reliée) ou, advenant son décès, au moyen d'une somme en espèces forfaitaire établie selon la valeur des UADR acquises à ce moment-là.
- [5] Ces chiffres se rapportent à des options qui ne peuvent être levées. Par conséquent, le HDN ne peut toucher la somme indiquée.
- [6] Il s'agit des options que la Société a attribuées au HDN au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2019. Ces options ont une durée de dix ans. Le HDN acquiert les droits sur ces options à raison de 50 % au troisième anniversaire de l'attribution et de 50 % au quatrième anniversaire de l'attribution.

### Attributions aux termes des régimes incitatifs – Valeur à l'acquisition des droits ou gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant donne des renseignements à l'égard de chaque HDN pour l'exercice clos le 31 décembre 2019.

Nom	Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des employés de la Société – Attributions à base d'options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>[1]</sup> [en dollars]	Régime d'options d'achat d'actions à l'intention des dirigeants de Power – Attributions à base d'options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>[1]</sup> [en dollars]	Attributions à base d'actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>[2]</sup> [en dollars]	Rémunération aux termes des régimes incitatifs autres qu'à base d'actions – Valeur gagnée au cours de l'exercice <sup>[3]</sup> [en dollars]
R. Jeffrey Orr	Néant	–	2 235 141 <sup>[4]</sup>	Néant
Paul Desmarais, jr	Néant	243 581	Néant	1 000 000 <sup>[5]</sup>
André Desmarais	Néant	243 581	Néant	1 000 000 <sup>[5]</sup>
Gregory D. Tretiak <sup>[6]</sup>	Néant	Néant	Néant	1 000 000 <sup>[5]</sup>
Claude Généreux	Néant	Néant	261 156 <sup>[4]</sup>	1 593 750

- [1] Résume la valeur globale que chacun des HDN aurait réalisée s'il avait levé ses options à la date d'acquisition des droits au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2019.
- [2] Résume la valeur globale que chacun des HDN aurait réalisée si la Société avait racheté ses UADR et ses UAR à la date d'acquisition des droits au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2019. Les UADR acquises au HDN sont rachetables au moment où le HDN cesse d'être au service (ou de siéger au conseil) de la Société (ou d'une autre société par actions reliée à la Société) ou, advenant son décès, au moyen d'une somme en espèces forfaitaire établie selon la valeur des UADR en question à ce moment-là. Les UAD acquises à leur titulaire sont réglées au moyen d'une somme en espèces forfaitaire après la fin de la période de rendement de trois ans applicable.
- [3] Il s'agit des mêmes sommes que celles qui sont présentées dans la colonne « Rémunération aux termes des régimes incitatifs autres qu'à base d'actions » du tableau synoptique de la rémunération de la présente déclaration de la rémunération de la haute direction.
- [4] Ce chiffre correspond aux UADR et aux UAR qui ont été octroyées à M. Orr et aux UADR qui ont été octroyées à MM. Généreux et Tretiak en 2016 et sur lesquelles ils ont acquis les droits en 2019.
- [5] Il s'agit d'une somme que la Société a remboursée à Power et non d'une somme qu'elle a versée directement aux HDN.
- [6] M. Tretiak détient également des options d'IGM qui lui ont été octroyées du temps où il était un dirigeant d'IGM, sur lesquelles il a acquis les droits au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2019. Voir la circulaire de sollicitation de procurations de la direction d'IGM datée du 21 février 2020 à ce sujet.

## Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Aucune disposition en matière de changement de contrôle n'a été prévue à l'intention des HDN.

Bien que MM. Paul Desmarais, jr et André Desmarais aient cessé d'exercer leurs fonctions de co-présidents exécutifs du conseil pour devenir président du conseil et président délégué du conseil, respectivement, le 18 mars 2020, la date d'effet de leur départ à la retraite aux fins du versement de leurs prestations de retraite était le 1<sup>er</sup> mars 2020.

## Prestations de retraite

Power a un régime de retraite supplémentaire à l'intention des dirigeants (le « régime supplémentaire ») aux termes duquel certains hauts dirigeants du groupe Power désignés par le comité des ressources humaines du conseil d'administration de Power pourraient toucher des prestations de retraite en plus de celles qui sont payables aux termes du régime de retraite de base de Power. MM. Paul Desmarais, jr et André Desmarais participent au régime supplémentaire de Power.

Le tableau suivant résume les dispositions principales du régime supplémentaire.

Disposition	Description
Cotisations du participant	Aucune cotisation permise
Années de service décomptées	Nombre d'années de service (y compris les fractions) au sein du groupe Power à titre de haut dirigeant désigné par Power comme participant au régime supplémentaire
Rémunération ouvrant droit à pension	Salaire et primes touchés à l'égard de tous les postes occupés au sein du groupe Power
Rémunération moyenne	Moyenne de la rémunération des trois années où la rémunération du participant a été la plus élevée au cours des dix dernières années de service décomptées
Âge normal de la retraite	62 ans
Calcul des prestations	Prestations de retraite annuelles maximales correspondant à 60 % de la rémunération moyenne, moins les sommes à déduire (voir ci-dessous)
Sommes à déduire	Montant des prestations payables aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec et du régime de retraite de base de Power
Années de service décomptées requises	Afin d'avoir droit à la prestation supplémentaire maximale aux termes du régime supplémentaire, le participant doit compter 15 années de service décomptées au sein du groupe Power; aucune prestation n'est payable au participant qui compte moins de cinq années de service décomptées au moment de son départ à la retraite
Réduction des prestations	Le montant de la prestation supplémentaire (sans tenir compte des sommes à déduire) est réduit de 6 ⅔ % pour chaque année que le participant compte en moins par rapport au seuil de 15 années de service décomptées au sein du groupe Power
Âge de la retraite anticipée	Le participant ne peut prendre une retraite anticipée avant l'âge de 55 ans
Retraite avant l'âge normal de la retraite	La prestation supplémentaire gagnée jusqu'à la date de la retraite anticipée est payable si le participant compte dix années de service décomptées révolues au sein du groupe Power, mais sera réduite (sans tenir compte des sommes à déduire) de 6 % pour chaque année entre la date du départ à la retraite et la date où le participant atteint l'âge de 60 ans

M. Orr participe au régime de retraite de base de Power et à un programme de prestations de retraite complémentaire offert par la Société, qui lui donnent le droit, à l'âge de 62 ans, de toucher des prestations de retraite annuelles correspondant à un pourcentage de la moyenne de sa rémunération des trois années où sa rémunération a été la plus élevée au cours de ses dix dernières années de service décomptées, multiplié par le nombre d'années de service décomptées aux termes du régime de retraite de base de Power; toutefois, ces prestations de retraite n'excéderont en aucun cas 60 % de la moyenne de sa rémunération des trois années où sa rémunération a été la plus élevée au cours de ses dix dernières années de service décomptées. Les prestations de retraite de M. Orr sont réduites du montant des prestations payables aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec ainsi que du régime de retraite complémentaire à l'intention des dirigeants d'IGM (à l'égard de ses services passés au sein d'IGM, filiale de Power). Le nombre d'années de service décomptées comprend les années de service au sein de la Société et les années de service au sein d'IGM qui sont reconnues aux fins du régime de retraite de base de la Société. La rémunération moyenne de M. Orr est calculée en fonction du salaire et de certaines primes admissibles qu'il a touchés à l'égard de tous les postes qu'il a occupés au sein du groupe Power. Si la Société met fin à l'emploi de M. Orr sans motif valable, une prestation supplémentaire lui sera payable. Le cas échéant, le nombre de ses années

de service décomptées correspondrait au nombre d'années de service effectivement décomptées aux fins du régime de retraite de base de Power, plus deux ans, ce qui entraînerait une augmentation des prestations de retraite annuelles payables de 190 300 \$ en présumant que le congédiement sans motif valable ait eu lieu le 31 décembre 2019. En règle générale, les prestations de retraite sont payables à compter de l'âge de 62 ans; toutefois, M. Orr peut prendre sa retraite et choisir de recevoir tout de suite sa prestation supplémentaire, qui serait alors réduite de 10 % pour chaque année qui le sépare de son 62<sup>e</sup> anniversaire, ou encore choisir de recevoir la somme établie conformément aux modalités énoncées ci-dessus, sans réduction, à compter de 62 ans.

Dans le cadre de son programme de prestations de retraite et du régime de retraite de base de Power, ayant atteint l'âge de 62 ans, M. Tretiak a acquis le droit à des prestations de retraite annuelles qui correspondent à un pourcentage de la moyenne de la rémunération des trois années où sa rémunération a été la plus élevée au cours des dix dernières années de service décomptées, multiplié par le nombre d'années de service décomptées aux termes du régime de retraite de base de Power; toutefois, ces prestations de retraite n'excéderont en aucun cas 60 % de la moyenne de la rémunération des trois années où sa rémunération a été la plus élevée au cours des dix dernières années de service décomptées. Les prestations de retraite de M. Tretiak sont réduites du montant des prestations payables aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec ainsi que du régime de retraite complémentaire à l'intention des dirigeants d'IGM (à l'égard de ses services passés au sein d'IGM, filiale de la Société). Le nombre d'années de service décomptées comprend les années de service au sein de la Société et les années de service au sein d'IGM qui sont reconnues aux fins du régime de retraite de base de Power. Aux fins de son programme de prestations de retraite, la rémunération moyenne de M. Tretiak est calculée en fonction du salaire et des primes qu'il a touchés à l'égard de tous les postes qu'il a occupés au sein du groupe Power.

Dans le cadre de son programme de prestations de retraite et du régime de retraite de base de Power, à l'âge de 62 ans, M. Généreux acquiert le droit à des prestations de retraite annuelles qui correspondent à un pourcentage de la moyenne de la rémunération des trois années où sa rémunération a été la plus élevée au cours des dix dernières années de service décomptées, multiplié par le nombre total d'années de service décomptées au sein de Power; toutefois, ces prestations de retraite n'excéderont en aucun cas 60 % de la moyenne de la rémunération des trois années où sa rémunération a été la plus élevée au cours des dix dernières années de service décomptées. Étant donné que M. Généreux était à mi-chemin dans sa carrière quand il est entré au service de la Société, les prestations de retraite qu'il touchera au moment de son départ à la retraite n'atteindront pas les prestations maximales prévues par son programme de prestations de retraite et devraient être nettement inférieures à celles-ci. Les prestations de retraite de M. Généreux sont réduites du montant des prestations payables aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec. Le nombre d'années de service décomptées de M. Généreux correspond à la durée de son emploi au sein du groupe Power. Aux fins de son programme de prestations de retraite, sa rémunération moyenne est calculée en fonction du salaire et des primes qu'il a touchés à l'égard de tous les postes qu'il a occupés au sein du groupe Power.

Le tableau qui suit présente des renseignements sur les prestations de retraite offertes à chacun des HDN, calculées en date de la fin de 2019. Dans le cas de MM. Paul Desmarais, jr, André Desmarais, Gregory D. Tretiak et Claude Généreux, qui sont également des HDN de Power, les prestations annuelles payables et l'obligation au titre des prestations constituées sont partagées par la Société et Power. Par conséquent, les sommes indiquées dans le tableau ci-dessous correspondent à la tranche attribuable à la Société, et non à des années de service décomptées au sein de la Société en plus des années de service décomptées au sein de Power, lesquelles sont indiquées dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de Power. À la fin de 2019, les pourcentages attribuables à la Société s'établissaient comme suit : 59 % pour Paul Desmarais, jr, 42 % pour André Desmarais, 50 % pour Gregory D. Tretiak et 77 % pour Claude Généreux.

Nom	Nombre d'années de service décomptées <sup>[1]</sup>	Prestations annuelles payables [en dollars]		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice <sup>[3,4]</sup> [en dollars]	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs <sup>[5]</sup> [en dollars]	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs <sup>[6]</sup> [en dollars]	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice <sup>[3,4]</sup> [en dollars]
		À la fin de l'exercice <sup>[2]</sup>	À l'âge de 65 ans <sup>[2]</sup>				
R. Jeffrey Orr	18,6 <sup>[7]</sup>	2 373 762	2 564 072	36 669 000	1 861 000	1 778 000	40 308 000
Paul Desmarais, jr	42,7 <sup>[8]</sup>	1 086 114	1 086 114	16 125 740	31 410	2 755 300	18 912 450
André Desmarais	36,7 <sup>[8]</sup>	773 166	773 166	12 148 790	-120 140	2 214 390	14 243 040
Gregory D. Tretiak	31,5 <sup>[9]</sup>	520 248	520 248	7 025 500	888 000	1 925 000	9 838 500
Claude Généreux	4,8 <sup>[10]</sup>	282 565	727 384	3 201 120	993 050	666 070	4 860 240

- [1] Dans le cas de MM. Paul Desmarais, jr et André Desmarais, un nombre maximal de 15 années de service décomptées sont reconnues aux termes du régime supplémentaire et, dans le cas de M. Tretiak, un nombre maximal de 30 années de service décomptées sont reconnues aux termes du programme de prestations de retraite.
- [2] Les prestations annuelles payables à la fin de l'exercice et à l'âge de 65 ans représentent la pension estimative constituée à l'égard de tous les services fournis à ce jour et projetée à l'égard de tous les services fournis jusqu'à l'âge de 65 ans, respectivement, en présumant que le HDN a acquis tous les droits sur ces prestations. Cette pension estimative est calculée selon les gains ouvrant droit à pension réels à la fin de l'exercice clos le 31 décembre 2019 et selon les modalités des programmes de retraite en vigueur. Les prestations payables à la fin de l'exercice qui sont indiquées ci-dessus ne tiennent compte d'aucune réduction qui pourrait s'appliquer si le HDN prenait sa retraite avant l'âge normal de la retraite. Dans le cas des HDN qui ont déjà atteint l'âge de 65 ans, les prestations annuelles payables à l'âge de 65 ans correspondent aux prestations annuelles payables à la fin de l'exercice.
- [3] L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur des prestations de retraite projetées provenant de tous les régimes de retraite de la Société à l'égard de tous les services fournis à ce jour.
- [4] La valeur estimative de l'obligation au titre des prestations constituées est calculée chaque année, selon la même méthode et les mêmes hypothèses que celles utilisées dans le cadre de l'établissement des états financiers de la Société. Les hypothèses clés comprennent un taux d'actualisation de 3,90 % par année dans le cas du régime de base et de 3,80 % dans le cas du régime supplémentaire pour calculer l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice et le coût annuel des services rendus, un taux d'actualisation de 3,20 % par année dans le cas du régime de base et de 3,10 % par année dans le cas du régime supplémentaire pour calculer l'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice et un taux d'augmentation de la rémunération future de 3,50 % par année (3,00 % par année dans le cas de M. Orr).
- [5] Y compris le coût des services rendus à l'égard de l'exercice, l'incidence de l'écart entre les gains réels et estimatifs sur l'obligation au titre des prestations constituées et l'incidence des modifications apportées au régime ou au programme applicable, le cas échéant.
- [6] Y compris l'incidence sur l'obligation au titre des prestations constituées de l'évolution du taux d'actualisation, qui est passé de 3,90 % à 3,20 % dans le cas du régime de retraite de base et de 3,80 % à 3,10 % dans le cas du régime supplémentaire, des gains ou pertes techniques non liés à la rémunération, tels que la mortalité et la retraite, de l'augmentation de l'obligation en raison de l'intérêt et des changements dans les autres hypothèses, le cas échéant.
- [7] Aux fins du régime de retraite de base de Power et du programme de prestations de retraite complémentaire, à la fin de 2019, M. Orr comptait 18,6 années de service décomptées (y compris 4 années de service décomptées au sein d'IGM, filiale de la Société).
- [8] Ce chiffre correspond au nombre total d'années de service décomptées au sein de la Société et de Power.
- [9] Ce chiffre correspond au nombre total d'années de service décomptées au sein de la Société, de Power et d'IGM, filiale de la Société.

[10] Le nombre d'années de service décomptées de M. Généreux aux termes du régime de retraite de base de la Société correspond à 4,3 ans en raison de la période d'attente prévue par ce régime. Le nombre d'années de service décomptées de M. Généreux aux termes de son programme de prestations de retraite complémentaire est calculé à compter de la date de son entrée en service et correspond à 4,8 ans au 31 décembre 2019.

## ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION DE 2019

Sauf pour ce qui est des options que la Société a attribuées à MM. Paul Desmarais, jr, André Desmarais et Tretiak, la rémunération de 2019 de ces dirigeants de la Société (à ce titre), qui sont également des dirigeants de Power, a été établie uniquement par le comité des ressources humaines (auparavant le comité de rémunération) de Power, qui se composait entièrement d'administrateurs qui étaient indépendants de Power et de la Société. La rémunération que ces personnes ont touchée à titre de dirigeants de la Société n'a pas été établie par le conseil de la Société.

### Comité de rémunération

Le conseil d'administration de la Société avait mis sur pied un comité de rémunération (le « comité ») qui, en 2019, était chargé d'approuver (ou, dans le cas du chef de la direction, de recommander à l'approbation du conseil) la rémunération des hauts dirigeants de la Société qui n'étaient pas aussi des hauts dirigeants de Power. Le comité recommandait aussi à l'approbation du conseil les conditions de rémunération des administrateurs, des présidents des comités du conseil, de l'administrateur principal et des membres des comités du conseil. En outre, il approuvait la politique et les lignes directrices en matière de rémunération des employés, recommandait à l'approbation du conseil les régimes de rémunération incitatifs, les régimes de rémunération à base d'actions, les régimes de retraite enregistrés, les régimes de retraite complémentaires et les autres régimes de rémunération des employés qu'il jugeait appropriés et supervisait l'administration des régimes de rémunération incitatifs et des régimes de rémunération à base d'actions de la Société. Ces responsabilités sont désormais assumées directement par le conseil de la Société à la suite de la réorganisation.

### COMPOSITION DU COMITÉ

Au cours de l'exercice 2019 et jusqu'au 28 février 2020, le comité de rémunération se composait de Gary A. Doer, de Gérald Frère et de Susan J. McArthur. Chacun des membres du comité était un administrateur indépendant au sens de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance*, du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* et du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* et aucun d'entre eux ne touchait, directement ou indirectement, quelque rémunération que ce soit de la Société, sauf à titre de membre du conseil d'administration et de ses comités. En outre, aucun des membres du comité de rémunération n'a occupé le poste de chef de la direction d'une société ouverte au cours de l'exercice 2019. Tous les membres du comité avaient une expérience directe qui était pertinente aux responsabilités qui leur incombaient relativement à la rémunération des hauts dirigeants et avaient les compétences et l'expérience nécessaires pour aider le comité à prendre des décisions sur le caractère adéquat de la politique et des pratiques de la Société en matière de rémunération en 2019.

### EXPÉRIENCE PERTINENTE DES MEMBRES DU COMITÉ

Le texte qui suit décrit l'expérience directe de chacun des membres du comité de rémunération en 2019 qui était pertinente aux responsabilités qui lui incombaient relativement à la rémunération des hauts dirigeants. Dans le cadre des postes qu'ils ont occupés, qui sont décrits ci-dessous, les membres du comité de rémunération ont participé à l'élaboration, à la mise en œuvre ou à l'encadrement de programmes de rémunération au sein du secteur des services financiers ou d'autres secteurs. Ils ont puisé dans cette expérience, mis à contribution les compétences qu'ils avaient acquises grâce à celle-ci et se sont servis de leur sens des affaires pour aider le comité à prendre des décisions sur le caractère adéquat de la politique et des pratiques de la Société en matière de rémunération en 2019.

**M. Doer** est conseiller en affaires principal au sein du cabinet d'avocats Dentons Canada S.E.N.C.R.L. depuis août 2016. Il a été ambassadeur du Canada aux États-Unis d'octobre 2009 à janvier 2016. Il a été Premier ministre du Manitoba de 1999 à 2009 et a occupé plusieurs postes au sein de l'Assemblée législative du Manitoba de 1986 à 1999. En 2005, pendant qu'il était premier ministre, il a été cité parmi les 20 champions internationaux de la lutte contre les changements climatiques par le magazine *Business Week*. En 2017, il s'est joint à la Commission trilatérale à titre de membre du groupe nord-américain. Il siège au conseil de plusieurs sociétés du groupe Power en Amérique du Nord, y compris Power, Lifeco, la Canada Vie, Empower Retirement, Putnam Investments, LLC, IGM, le Groupe Investors Inc. et Mackenzie Inc. Il siège au conseil d'Air Canada depuis mai 2018. Il a siégé au conseil de Société aurifère Barrick de 2016 à 2018. Il est co-président bénévole du Centre Wilson du Canada Institute,



association non partisane qui suit les politiques d'intérêt public, plus particulièrement les relations entre le Canada et les États-Unis. En 2010, il est devenu membre de l'Ordre du Manitoba et, en 2011, le World Affairs Council lui a décerné un prix pour services distingués dans la diplomatie. Il siégeait au comité de rémunération de la Société depuis mai 2016.

**M. Frère** est premier vice-président du conseil de Pargesa Holding SA, société de portefeuille, président du conseil de Frère-Bourgeois S.A. depuis décembre 2018 et vice-président du conseil de Groupe Bruxelles Lambert depuis avril 2019. Il est membre du conseil de surveillance de Parjointco N.V. et président du conseil de surveillance de Groupe Bruxelles Lambert. Il a été administrateur délégué de Pargesa Holding SA jusqu'en janvier 2019 et de Frère-Bourgeois S.A. jusqu'en janvier 2018, président du conseil de Groupe Bruxelles Lambert jusqu'en avril 2019 et président du conseil de Loverval Finance SA et membre du conseil d'ERBE jusqu'en décembre 2017. Il a siégé au conseil d'Electrabel S.A. d'avril 2010 à avril 2014, à celui de Pernod Ricard de novembre 2009 à novembre 2012 et à celui de Lafarge SA de mai 2008 à novembre 2011 et a été administrateur délégué de Groupe Bruxelles Lambert de 1993 à décembre 2011. Il a été Régent de la Banque Nationale de Belgique jusqu'en octobre 2018. Il siégeait au comité de rémunération de la Société depuis novembre 1991.

**M<sup>me</sup> McArthur** est administratrice de sociétés. Elle a été associée directrice de GreenSoil Investments, société de capital-investissement axée sur la croissance qui investit principalement dans les technologies immobilières et agroalimentaires, d'avril 2013 à mai 2019. Elle compte 25 ans d'expérience en courtage à l'échelle internationale et au Canada. Elle siège au comité des ressources humaines de Lifeco et de la Canada Vie depuis mai 2016 et à celui d'IGM, du Groupe Investors Inc. et de Mackenzie Inc. depuis novembre 2017. Elle a siégé au comité de rémunération et de gouvernance d'un certain nombre de sociétés ouvertes, y compris le Chemtrade Logistics Income Fund, Papiers Tissu KP Inc. et First Capital Realty Inc. Elle a travaillé pendant un an en recrutement de personnel professionnel dans le secteur des services financiers et a suivi le programme de formation des administrateurs offert par l'École de gestion Rotman de l'Université de Toronto.

#### PLAN DE TRAVAIL DU COMITÉ DE RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant donne un aperçu du plan de travail du comité de rémunération pour l'exercice clos le 31 décembre 2019, au cours duquel le comité s'est réuni cinq fois.

##### Activités principales du comité de rémunération en 2019

Considérer les risques liés à la rémunération qui ont été décelés

Approuver l'exposé sur la rémunération présenté dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction relative à l'assemblée de 2019

Examiner les services de consultation en matière de rémunération et de régimes de retraite

Approuver les objectifs du chef de la direction pour 2019 et évaluer le rendement de celui-ci en 2019

Examiner l'actionnariat minimal requis des administrateurs

Approuver les critères d'acquisition des droits au titulaire et de règlement relatifs aux octrois applicables effectués aux termes du régime d'unités d'actions liées au rendement de la Société

Approuver les nouveaux octrois aux termes du régime d'options d'achat d'actions à l'intention des employés et du régime d'unités d'actions liées au rendement de la Société

Examiner la nouvelle structure des régimes de retraite à l'intention des hauts dirigeants

Examiner le plan de relève de la direction principale

Examiner le compte rendu sur l'administration des régimes d'avantages sociaux (y compris les régimes de retraite)

Examiner la rémunération des administrateurs

Examiner les nouveaux contrats de travail et les recommander à l'approbation du conseil (au besoin)

Examiner les prêts personnels consentis aux dirigeants

Approuver le budget global consacré aux augmentations salariales

Examiner et approuver les critères de rendement applicables au régime d'unités d'actions liées au rendement

Examiner les avis formulés et l'analyse comparative effectuée relativement à la rémunération des membres de la direction principale

Approuver les attributions incitatives annuelles et le salaire des membres de la direction principale

## Consultant en rémunération

Willis Towers Watson (y compris les sociétés qui l'ont précédée, le « consultant en rémunération ») fournit des services de consultation relatifs à la rémunération des hauts dirigeants au comité de rémunération depuis 2006. Dans le cours habituel de la prestation de ces services, le consultant en rémunération donne des conseils sur la politique en matière de rémunération et évalue les faits nouveaux en la matière qui sont survenus sur le marché du travail des hauts dirigeants et des administrateurs. Plus particulièrement, en 2019, le consultant en rémunération a donné des conseils au comité de rémunération au sujet des modifications qui devaient être apportées à la structure de rémunération des administrateurs de la Société (voir « Rémunération des administrateurs – Processus d'établissement de la rémunération des administrateurs pour 2019 ») et terminé l'analyse de la rémunération totale des hauts dirigeants. En 2019, le comité s'est réuni, au besoin, en l'absence du consultant en rémunération et des membres de la direction. Il a aussi rencontré le consultant en rémunération en l'absence des membres de la direction. Les recommandations et les décisions du comité de rémunération reposent habituellement sur d'autres facteurs, en plus des renseignements et des conseils donnés par le consultant en rémunération.

Le consultant en rémunération a en outre fourni des services de consultation à la Société à la demande de la direction, lesquels pouvaient se rapporter à la rémunération, aux régimes de retraite et aux avantages sociaux des employés qui n'étaient pas des hauts dirigeants. Le consultant en rémunération divulguait chaque année au comité de rémunération tous ses liens avec la Société ainsi que sa structure de consultation et les autres mécanismes qu'il avait mis en place afin d'éviter de se trouver en conflit d'intérêts lorsqu'il donnait des conseils en matière de rémunération des hauts dirigeants.

Le comité de rémunération approuvait tous les services de consultation que le consultant en rémunération fournissait à la Société.

Le tableau suivant présente la rémunération versée au consultant en rémunération pour les exercices 2018 et 2019 en contrepartie des services indiqués ci-dessous<sup>[1]</sup> :

	Exercice clos le 31 décembre 2018 [en dollars]	Exercice clos le 31 décembre 2019 [en dollars]
Rémunération relative à la rémunération des hauts dirigeants	132 054	163 199
Toute autre rémunération <sup>[2]</sup>	237 906	180 196

[1] Dans les cas où cela est requis par les lois sur les valeurs mobilières applicables, Lifeco et IGM présentent dans leurs circulaires de sollicitation de procurations de la direction, qui sont datées du 9 mars 2020 et du 21 février 2020, respectivement, la rémunération qu'elles versent à leurs consultants en rémunération.

[2] Cette rémunération a trait aux services de consultation relatifs à la rémunération des employés qui ne sont pas des hauts dirigeants, à l'assurance des sociétés, aux régimes de retraite et aux avantages sociaux collectifs.

## Politique de rémunération des hauts dirigeants pour 2019

La politique et les programmes de rémunération des hauts dirigeants de la Société étaient conçus pour appuyer l'objectif principal de la Société, qui était d'assurer l'augmentation de la valeur de la participation des actionnaires à long terme. Contrairement aux filiales d'exploitation de la Société, où la rémunération peut être liée directement à des objectifs précis, la Société est une société de portefeuille et la rémunération qu'elle a versée en 2019 était structurée délibérément de manière à tenir compte de la nature des fonctions de la direction principale, qui était d'accroître la valeur de la participation des actionnaires à long terme, et de l'absence de mesures d'exploitation à court terme précises. Les objectifs principaux de la politique en matière de rémunération des hauts dirigeants de la Société étaient les suivants en 2019 :

- > recruter des hauts dirigeants talentueux qui possèdent les connaissances et les compétences nécessaires pour élaborer et mettre en œuvre des stratégies d'affaires conçues en vue d'augmenter la valeur de la participation des actionnaires à long terme et les garder à son service;
- > offrir aux hauts dirigeants une rémunération globale qui soit concurrentielle par rapport à celle qui est offerte par d'autres entreprises d'envergure mondiale établies en Amérique du Nord;
- > s'assurer que la rémunération incitative à long terme est un élément important de la rémunération globale.

Le programme de rémunération des hauts dirigeants de la Société visait en 2019 à récompenser ce qui suit :

- > l'excellence dans la conception et l'exécution de stratégies et de transactions propres à augmenter de façon marquée la valeur de la participation des actionnaires à long terme;
- > la vision de la direction et l'esprit d'entreprise;
- > la qualité du processus de prise de décisions;
- > les progrès réalisés dans la définition et la gestion des risques;
- > l'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance aux décisions en matière d'investissement;
- > la force du leadership;
- > le rendement à long terme.

### Gestion des risques liés à la rémunération de 2019

Dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, en 2019, le comité de rémunération a examiné les répercussions des risques qui pouvaient découler de la politique et des pratiques en matière de rémunération de la Société. À cette fin, il a fait ce qui suit :

- > il a repéré les éléments de la politique ou des pratiques en question qui pouvaient inciter les hauts dirigeants à prendre des risques inappropriés ou excessifs;
- > il a défini les risques qui découlaient de la politique et des pratiques en question et qui étaient susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur la Société;
- > il a examiné les répercussions des risques qui pouvaient découler de la politique et des pratiques en question ainsi que des modifications proposées à celles-ci.

Le comité, avec l'aide du consultant en rémunération, a évalué la politique et les pratiques en matière de rémunération de la Société pour 2019 par rapport à ces risques, y compris en tenant compte des pratiques que les Autorités canadiennes en valeurs mobilières avaient désignées comme étant susceptibles d'inciter les hauts dirigeants à exposer la Société à des risques inappropriés ou excessifs. Le comité a jugé que la politique et les pratiques en matière de rémunération de la Société n'étaient pas de nature à inciter à la prise de risques inappropriés ou excessifs.

Le comité estimait que le fait que la Société soit une société de portefeuille diversifiée et qu'elle ait un actionnaire majoritaire ayant une vision à long terme atténuait les conséquences éventuelles de certaines politiques et pratiques qui pouvaient inciter les hauts dirigeants à l'exposer à des risques inappropriés ou excessifs. Comme il est indiqué ci-dessus, la politique et les programmes de rémunération des hauts dirigeants avaient été conçus en vue d'appuyer l'objectif premier de la Société, qui consiste à augmenter la valeur à long terme de la participation des actionnaires.

Les sommes versées aux termes des régimes incitatifs autres qu'à base d'actions, le cas échéant, n'étaient pas établies en fonction de cibles de rendement quantifiables qui auraient été fixées avant le début de l'exercice, mais plutôt en fonction d'un certain nombre de facteurs, comme il est décrit ci-après. Le comité estimait donc qu'elles n'incitaient pas à la prise de risques inappropriés à court terme. Comme il est aussi décrit ci-dessous, une tranche importante de la rémunération des hauts dirigeants de 2019 leur était versée sous forme d'UADR et d'UAR qui étaient assujetties à des critères d'acquisition liés au rendement sur une période de trois ans et d'options d'achat d'actions qui avaient habituellement une durée de dix ans et qui leur devenaient acquises à certains moments stipulés pendant leur durée. De l'avis du comité, étant donné [i] que les titulaires ne profitaient de leurs UADR et UAR que si les critères de rendement étaient remplis sur une période de trois ans, [ii] que le règlement des UADR acquises à leur titulaire était reporté jusqu'à ce que le haut dirigeant prenne sa retraite ou quitte son emploi au sein de la Société pour une autre raison et [iii] que les options devenaient habituellement acquises à leur titulaire aux troisième et quatrième anniversaires de la date de l'octroi et que les titulaires ne profitaient de leurs options que si la valeur de la participation des actionnaires augmentait à long terme, les hauts dirigeants n'étaient pas tentés de prendre des mesures qui auraient été avantageuses à court terme, mais qui auraient pu exposer la Société à des risques inappropriés ou excessifs à long terme. En outre, en 2019, en raison de l'actionnariat minimal que la Société leur imposait, les membres de la direction principale étaient obligés de détenir des actions ordinaires, des UAD, des UADR ou des UAR de la Société d'une valeur minimale globale stipulée (voir « Actionnariat minimal requis des membres de la direction principale » ci-après), ce qui servait aussi à atténuer le risque que ces dirigeants prennent des risques inappropriés ou excessifs pour améliorer les résultats à court terme. De surcroît, la politique sur les opérations d'initié de Power interdit aux administrateurs et aux employés de celle-ci d'acheter des instruments

financiers conçus en vue de couvrir ou de compenser une diminution de la valeur au marché des titres de participation, ou des équivalents, comme des UAD, des UADR et des UAR, dont la valeur découle de celle de tels titres de participation, que la Société leur a octroyés à titre de rémunération (voir « Politique anti-couverture relative à la rémunération à base d'actions » ci-après). En dernier lieu, conformément à la politique de récupération de la rémunération incitative, la Société peut récupérer la rémunération à base d'attributions incitatives ou la rémunération à base d'actions qu'elle a versée à un dirigeant dont l'inconduite a entraîné le retraitement des états financiers (voir « Politique de récupération de la rémunération incitative » ci-après).

Il y a lieu de se reporter à la rubrique « Gestion des risques liés à la rémunération » de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de Lifeco datée du 9 mars 2020 et de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction d'IGM datée du 21 février 2020.

### Politique de récupération de la rémunération incitative

La Société a adopté en mars 2018 une politique de récupération de la rémunération incitative qui s'applique à toutes les personnes ayant occupé un poste de direction pendant la période comptable pertinente (les « dirigeants visés »). Cette politique prévoit que lorsque l'« inconduite » d'un dirigeant visé a causé, en totalité ou en partie, le retraitement des états financiers, le conseil peut exiger que le dirigeant en question rembourse une partie ou la totalité de la rémunération à base d'attributions incitatives ou de la rémunération à base d'actions qui lui a été versée, attribuée ou octroyée ou des attributions incitatives ou à base d'actions sur lesquelles il a acquis les droits, qu'il a levées ou exercées ou qui lui ont été réglées pendant la période comptable visée par le retraitement ou par la suite, et après la date d'effet de la politique de récupération de la rémunération incitative. Aux termes de cette politique, le terme « inconduite » s'entend d'une fraude, d'une faute lourde ou d'une inconduite délibérée, ou encore d'une violation délibérée des dispositions du code de conduite de la Société ou de Power qui est suffisamment grave pour justifier l'application de la politique de récupération de la rémunération incitative.

### Politique anti-couverture relative à la rémunération à base d'actions

Les HDN de la Société sont assujettis à la politique sur les opérations d'initié de Power qui leur interdit, entre autres choses, 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 (*exchange funds*), qui sont conçus en vue de couvrir ou de compenser une diminution de la valeur au marché des titres de participation (ou des équivalents, comme des UAD, dont la valeur découle de celle des titres de participation) que la Société leur a octroyés à titre de rémunération. Il est également interdit aux HDN d'effectuer, directement ou indirectement, les opérations suivantes sur les titres de Power ou de l'une ou l'autre de ses filiales cotées en bourse (au sens donné à ce terme dans la politique dans le but d'englober la Société) : [i] vendre un titre « à découvert », [ii] vendre une « option d'achat » ou acheter une « option de vente » sur un titre ou [iii] acheter un titre dans le but de le vendre pour réaliser un profit à court terme (ce qui signifierait généralement au sens de la politique, selon les circonstances, que l'acquéreur a l'intention de détenir le titre en question pendant une période d'au moins deux ans).

Conformément aux modalités des UAD (de Power et de ses filiales) et des UADR qu'ils détiennent, les HDN ne peuvent recevoir ni obtenir quelque somme que ce soit dans le but d'atténuer l'effet, en totalité ou en partie, d'une diminution de la juste valeur marchande des actions de Power ayant trait à ces UADR ou à ces UAD ou, dans le cas des filiales, de celles d'une société reliée.

### Processus de prise de décisions du comité de rémunération en 2019

Le conseil et le comité reconnaissent l'importance des décisions relatives à la rémunération des hauts dirigeants pour la direction et les actionnaires de la Société et c'est avec beaucoup de soin qu'ils ont élaboré le processus de prise de décisions en 2019. Le comité estimait qu'il était important que la rémunération globale (la rémunération en espèces et tous les autres avantages liés à l'emploi) reflète les racines entrepreneuriales et la culture d'entreprise de la Société ainsi que l'importance que celle-ci accordait à l'augmentation de la participation des actionnaires à long terme. Lorsque le comité évaluait les divers éléments de la rémunération des hauts dirigeants, il ne quantifiait pas au moyen de formules établies le poids relatif attribué à la rémunération en espèces par rapport aux attributions incitatives à base d'actions, comme les UAR, les UADR et les options, ou à la rémunération annuelle par rapport à la rémunération incitative à long terme. En 2019, il a examiné plutôt chaque élément de la rémunération dans le contexte de la composition (fixe par opposition à variable) établie conformément à la politique de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants.

## Groupes de comparaison

Pour l'aider à établir la rémunération concurrentielle des titulaires de postes de haute direction pour 2019, le comité a examiné les données relatives à des groupes de comparaison composés de grandes sociétés du secteur des services financiers, de grandes sociétés de portefeuille de gestion et d'autres grandes entreprises diversifiées. En raison de la portée internationale et de l'envergure de la Société, les groupes de comparaison se composaient de sociétés canadiennes et américaines, ce qui permettait à la Société d'offrir à ses dirigeants une rémunération globale qui était concurrentielle sur le marché nord-américain. Les sociétés qui faisaient partie des groupes de comparaison étaient habituellement cotées en bourse, exerçaient leurs activités dans le secteur des services financiers et d'autres secteurs, avaient une grande envergure et œuvraient à l'échelle mondiale. Dans le cadre de son examen, en 2019, le comité a pu tenir compte d'une partie ou de la totalité des sociétés des groupes de comparaison.

Le tableau suivant présente les sociétés qui composent le groupe de comparaison pour 2019 ainsi que les critères de sélection selon lesquels chacune de ces sociétés a été jugée pertinente.

Société	Grande envergure	Cotée en bourse	Secteur des services financiers	Région géographique		
				Canada	États-Unis	Activités mondiales
Aflac Incorporated	●	●	●		●	●
Air Canada	●	●		●		●
American Express Company	●	●	●		●	●
American International Group, Inc.	●	●	●		●	●
Banque Canadienne Impériale de Commerce	●	●	●	●		●
Banque de Montréal	●	●	●	●		●
Banque Nationale du Canada	●	●	●	●		●
Banque Royale du Canada	●	●	●	●		●
Bombardier Inc.	●	●		●		●
Brookfield Asset Management Inc.	●	●	●	●		●
Capital One Financial Corporation	●	●	●		●	●
CIGNA Corporation	●	●	●		●	●
Citigroup Inc.	●	●	●		●	●
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	●	●		●		
Fairfax Financial Holdings Limited	●	●	●	●		●
Financière Sun Life	●	●	●	●		●
GE Capital Global Holdings, LLC	●		●		●	●
George Weston limitée	●	●		●		
Groupe CGI Inc.	●	●		●		●
Groupe SNC-Lavalin Inc.	●	●		●		●
Honeywell International Inc.	●	●			●	●
La Banque de Nouvelle-Écosse	●	●	●	●		●
La Banque Toronto-Dominion	●	●	●	●		●
Loews Corporation	●	●	●		●	●
MetLife Inc.	●	●	●		●	●
Onex Corporation	●	●		●		●
Prudential Financial Inc.	●	●	●		●	●
Société Financière Manuvie	●	●	●	●		●
State Street Corporation	●	●	●		●	●
The Hartford Financial Services Group, Inc.	●	●	●		●	●
The Travelers Companies, Inc.	●	●	●		●	●
Thomson Reuters Corporation	●	●		●		●
U.S. Bancorp	●	●	●		●	●

Dans le cadre de son examen, le comité tenait compte de la rémunération versée aux personnes qui occupaient des postes de direction comparables au sein des sociétés du groupe de comparaison pour établir la rémunération totale des HDN de la Société de manière qu'elle se situe approximativement au milieu de la fourchette de rémunération de ce groupe, ou vers la limite supérieure de cette fourchette en cas de rendement exceptionnel.

Pour établir la rémunération qui devait être effectivement versée à chaque HDN pour 2019, le comité tenait compte de plusieurs facteurs, y compris le rendement du HDN et les résultats obtenus par la Société, l'expérience et les compétences du HDN et la mesure dans laquelle il était capable d'exécuter les stratégies de la Société.

### Examen annuel du comité effectué en 2019

Le comité examinait annuellement la rémunération totale de chacun des HDN, sauf certains HDN qui étaient aussi des HDN de Power (soit MM. Paul Desmarais, jr, André Desmarais et Tretiak), comme il est indiqué ci-dessus. Sauf pour ce qui est des options octroyées par la Société, la rémunération de ces derniers est établie par le comité des ressources humaines de Power. Sauf indication contraire expresse, le texte qui suit porte sur les autres HDN de la Société (soit MM. Orr et Généreux). L'examen du comité portait sur toutes les formes de rémunération et le comité tenait compte d'un certain nombre de facteurs et d'indicateurs de rendement, y compris les résultats financiers à long terme de la Société par rapport à ceux d'autres grandes sociétés du secteur des services financiers et d'autres secteurs, qui comprenaient les sociétés du groupe de comparaison dont il est question ci-dessus. L'évaluation comparative ne reposait pas sur une formule mathématique qui intégrait des mesures de rendement pondérées précises; le comité examinait plutôt ces facteurs sur le plan qualitatif dans le contexte des résultats globaux obtenus par la Société, que ce soit sur le plan financier ou stratégique.

Le comité a bénéficié des recommandations que lui avaient faites les personnes qui exerçaient les fonctions de co-présidents exécutifs du conseil à ce moment-là quant à la rémunération de chacun des HDN ainsi que de l'évaluation qu'ils faisaient du rendement de chacun d'entre eux pour l'exercice 2019.

## ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS POUR 2019

Les éléments principaux du programme de rémunération des HDN pour 2019, le rôle principal de chacun des éléments dans la composition de la rémunération et le lien entre les éléments sont présentés dans le tableau qui suit :

Élément	Rôle principal	Lien avec d'autres éléments
Salaires de base	Tenir compte des aptitudes, des compétences, de l'expérience et de l'évaluation du rendement du titulaire	Effet sur les primes incitatives autres qu'à base d'actions, les mesures incitatives à long terme, les prestations de retraite et certains avantages sociaux
Rémunération incitative - Régimes incitatifs autres qu'à base d'actions	Tenir compte du rendement donné au cours de l'exercice	Effet ou effet éventuel sur les prestations de retraite dans certaines circonstances
Rémunération incitative - Options d'achat d'actions, UADR et UAR	Promouvoir l'augmentation durable de la valeur de la participation à long terme des actionnaires et établir une correspondance entre les intérêts des HDN et ceux des actionnaires	
Programmes de retraite	Offrir un revenu concurrentiel et adéquat au moment du départ à la retraite selon le nombre d'années de service au sein de la Société	Aucun, sauf que la valeur de ces éléments est prise en considération dans la politique de rémunération globale de la Société
Avantages sociaux	Offrir une protection concurrentielle et adéquate en cas de maladie, d'invalidité ou de décès	
Avantages indirects	Renforcer l'aspect concurrentiel de la rémunération totale et inciter davantage le titulaire à bien exercer ses fonctions	

**A-SALAIRE DE BASE POUR 2019**

Le comité examinait et approuvait le salaire de base de chaque HDN en tenant compte des responsabilités, de l'expérience et de l'évaluation du rendement de chacun. Dans le cadre de l'examen, le comité évaluait la rémunération globale de chaque HDN (y compris, s'il y a lieu, la rémunération que le HDN touchait des filiales cotées en bourse de la Société à titre d'administrateur de celles-ci, laquelle était établie uniquement par le conseil ou le comité de rémunération des filiales en question et non par le conseil de la Société) pour s'assurer qu'elle cadrerait toujours avec la politique globale de la Société en la matière.

Le tableau suivant présente les augmentations du salaire de base pour 2019 :

Nom et poste principal en 2019	Salaire de base		Augmentation
	2018 [en dollars]	2019 [en dollars]	
<b>R. Jeffrey Orr</b> Président et chef de la direction	4 661 000	4 776 000	2,5 %
<b>Paul Desmarais, jr</b> Co-président exécutif du conseil	612 500	625 000	2,0 %
<b>André Desmarais</b> Co-président exécutif du conseil	612 500	625 000	2,0 %
<b>Gregory D. Tretiak</b> Vice-président exécutif et chef des services financiers	307 500	315 250	2,5 %
<b>Claude Généreux</b> Vice-président exécutif	576 750	591 000	2,5 %

Le comité estimait que les augmentations du salaire des autres HDN correspondaient aux augmentations généralement accordées sur le marché aux titulaires de postes comparables, compte tenu de la rémunération globale des personnes qui occupaient ces postes au sein des sociétés du groupe de comparaison dont il est question ci-dessus.

**B-RÉMUNÉRATION INCITATIVE POUR 2019**

Le comité estimait qu'il était approprié, dans le contexte d'une société de portefeuille de gestion, d'établir la rémunération incitative des hauts dirigeants après avoir examiné et évalué globalement le rendement de la Société sur le plan des résultats financiers, des accomplissements et de la situation stratégique, ainsi que l'apport de chacun, entre autres facteurs, plutôt que de s'en tenir à des formules établies.

**[1] RÉGIMES INCITATIFS ANNUELS ET AUTRES QU'À BASE D'ACTIONS POUR 2019 (LES « ATTRIBUTIONS INCITATIVES »)**

Des attributions incitatives peuvent être accordées à certains HDN. Le président et chef de la direction n'est généralement pas admissible aux attributions incitatives annuelles. Toutefois, le conseil peut approuver une attribution incitative spéciale pour reconnaître son apport dans le cadre d'une initiative stratégique importante prise au cours de l'exercice. M. Orr n'a bénéficié d'aucune attribution incitative de ce type en 2019.

Dans le cas de M. Généreux, la politique de rémunération prévoit une attribution incitative annuelle cible correspondant à 200 % de son salaire de base. L'attribution incitative annuelle accordée à M. Généreux pour 2019 tient compte de son apport exceptionnel à la mise en œuvre de certaines initiatives stratégiques.

Les attributions incitatives annuelles effectivement accordées aux HDN sont établies par rapport à un certain nombre de facteurs, dont les suivants :

- > les résultats financiers de la Société pour l'exercice en termes absolus et par comparaison à ceux de sociétés similaires, y compris certaines sociétés du groupe de comparaison dont il est question ci-dessus;
- > l'apport à l'exécution des plans d'affaires ou à l'amorce et à la mise en œuvre de stratégies à long terme ou à l'exécution d'opérations stratégiques importantes;
- > les accomplissements propres à chacun;
- > la rémunération totale et la mesure dans laquelle celle-ci est conforme à la politique de rémunération des hauts dirigeants de la Société;

- > le caractère concurrentiel de la rémunération totale par rapport à celle qui est versée par les sociétés du groupe de comparaison dont il est question ci-dessus.

Les attributions incitatives qui sont accordées ne sont pas liées à des cibles de rendement quantifiables qui auraient été établies avant l'exercice ou au début de celui-ci. Elles peuvent être liées au rendement donné sur une année ou sur plusieurs années.

Les attributions incitatives annuelles accordées aux HDN ne peuvent excéder le double des attributions incitatives cibles, sauf décision contraire du comité dans des circonstances exceptionnelles.

Le montant des attributions incitatives qui ont été accordées aux HDN applicables en 2019, qui est indiqué dans le tableau synoptique de la rémunération ci-dessus, a été établi selon les critères énoncés ci-dessus.

Étant donné que la rémunération de MM. Paul Desmarais, jr, André Desmarais et Tretiak est établie par le comité des ressources humaines de Power, il y a lieu de se reporter à la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de Power pour obtenir de plus amples renseignements sur les attributions incitatives annuelles dont ils ont bénéficié.

#### [II] ATTRIBUTIONS INCITATIVES À LONG TERME POUR 2019

Le comité établissait initialement le montant des attributions incitatives à long terme appropriées pour chaque HDN. Pour établir ce montant, le comité tenait compte du montant des attributions incitatives à long terme en cours du haut dirigeant et des modalités de celles-ci, du rendement du haut dirigeant et de son apport au cours de l'exercice ainsi que de la mesure dans laquelle la rémunération globale du haut dirigeant s'inscrivait dans le cadre de la politique de rémunération des hauts dirigeants de la Société. Il tenait aussi compte du caractère concurrentiel de la rémunération du HDN par rapport au groupe de comparaison décrit ci-dessus.

Les facteurs pris en considération et le poids relatif attribué à chacun d'entre eux varient d'une année à l'autre.

En 2013, la Société a adopté un régime d'unités d'actions liées au rendement, qui prévoit l'octroi d'UAR et d'UADR, afin de disposer de la souplesse nécessaire pour octroyer d'autres formes d'attributions incitatives à long terme en complément des options d'achat d'actions. Sauf pour ce qui est du président et chef de la direction et des anciens co-présidents exécutifs du conseil, dont l'attribution incitative à long terme était établie par le comité, les autres HDN peuvent choisir de recevoir jusqu'à concurrence de 50 % de leur attribution incitative à long terme sous forme d'unités liées au rendement (des UAR ou des UADR). Ils doivent faire ce choix au cours de l'année civile qui précède le moment de l'octroi incitatif à long terme. Le comité estimait que l'attribution minimale de 50 % d'options, en plus d'UAR et d'UADR, selon le cas, s'inscrivait dans la démarche globale adoptée par la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants, car ces titres ont pour but de récompenser le rendement à long terme et d'harmoniser les intérêts des HDN et ceux des actionnaires de la Société.

Les options d'achat d'actions ont une durée de dix ans et deviennent habituellement acquises à leur titulaire sur une période de quatre ans à raison de 50 % après trois ans, la tranche restante de 50 % lui devenant acquise après quatre ans. La Société établit le prix de levée des options selon le cours des actions sur le marché, et seulement lorsque les HDN ont le droit d'effectuer des opérations sur les actions de la Société ou de Power, selon le cas, en dehors d'une période d'interdiction.

Les titulaires ne profitent de leurs options que si la valeur de la participation des actionnaires augmente à long terme.

Les UAR et les UADR sont des unités d'actions dont chacune donne au HDN le droit de toucher une somme fondée sur la valeur d'une action ordinaire, sous réserve des critères d'acquisition liés au rendement. Les UAR et les UADR octroyées aux HDN sont assujetties à des critères d'acquisition liés au rendement qui ont trait au rendement des capitaux propres de la Société ou de Power, selon le cas, sur une période de trois ans et qui prévoient leur acquisition au titulaire dans une proportion allant de zéro à 150 %. Le nombre d'UAR ou d'UADR visées par l'octroi était établi en divisant la juste valeur globale, à la date de l'octroi, de la partie du régime incitatif à long terme qui était affectée aux UAR ou aux UADR par le cours des actions ordinaires sous-jacentes à la date de l'octroi.

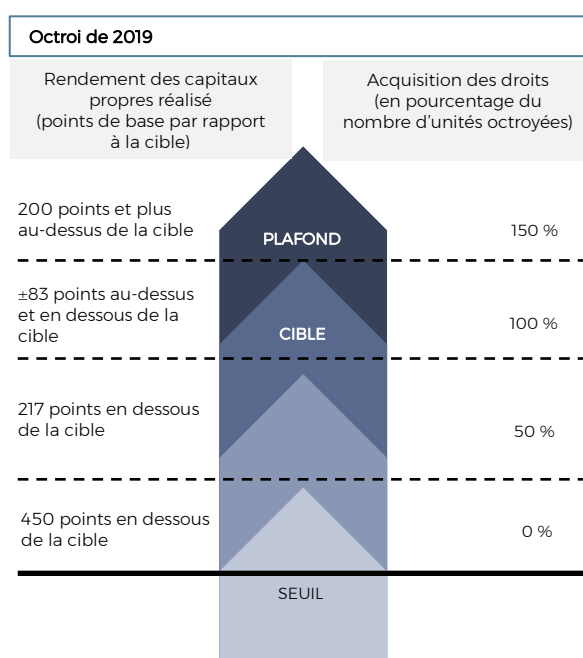
Les UAR et les UADR sont identiques à tous les égards et sont assujetties aux mêmes critères de rendement sur la même période de rendement, sauf que le règlement des UADR acquises est reporté jusqu'à ce que le haut dirigeant prenne sa retraite ou quitte son emploi au sein de la Société pour une autre raison, tandis que les UAR acquises sont réglées immédiatement après la période de rendement de trois ans applicable. Les UAR et les UADR qui deviennent acquises à leur titulaire sont réglées en espèces. Le HDN qui démissionne ou fait l'objet d'un congédiement motivé perd les UAR et les UADR sur lesquelles il n'a pas encore acquis les droits. En cas de décès, de départ à la retraite ou de congédiement non motivé, les UAR et les UADR non acquises deviennent entièrement acquises à leur titulaire, mais en ce qui concerne le congédiement non motivé, le montant du règlement est calculé proportionnellement à la partie de la période de rendement pendant laquelle le haut dirigeant a été au



service actif de la Société. La Société ne stipule aucun critère minimal d'acquisition garantie des droits au titulaire lorsqu'elle octroie des UAR ou des UADR; il est donc possible que les UAR ou les UADR expirent sans que le HDN en tire quelque valeur ou règlement que ce soit si le rendement minimal des capitaux propres stipulé aux fins de l'acquisition des droits sur ces unités n'est pas atteint.

Le 13 février 2020, dans le cadre de la réorganisation, a) chaque UAD, UADR et UAR de la Société est demeurée une UAD, une UAR et une UADR de la Société (bien que le pouvoir d'administrer les régimes régissant ces unités ait été délégué ultérieurement au comité des ressources humaines de Power) assortie des mêmes modalités, sauf pour ce qui est des modifications consistant (i) à rajuster équitablement les critères d'acquisition liés au rendement des UADR et des UAR afin de donner effet à la réorganisation, (ii) à rajuster le nombre d'UAD, d'UADR et d'UAR en multipliant chaque attribution par 1,05 et (iii) à remplacer les actions ordinaires par les actions comportant des droits de vote limités de Power comme titres sous-jacents, sous réserve des rajustements devant être apportés à l'attribution en question conformément aux documents relatifs au régime qui la régit ou aux documents relatifs à l'octroi en conséquence de la réorganisation, et b) Power a pris en charge le régime d'options d'achat d'actions à l'intention des employés de la Société et chaque option en circulation a été échangée contre une option de Power qui permet à son titulaire d'acheter des actions comportant des droits de vote limités de Power. Le nombre d'actions comportant des droits de vote limités de Power que chaque titulaire d'une option a le droit d'acheter au moment de la levée de l'option en question correspond au produit obtenu en multipliant (i) 1,05 et (ii) le nombre d'actions ordinaires qui étaient visées par l'option en question immédiatement avant la réorganisation (ce produit étant arrondi à la baisse au nombre entier d'actions comportant des droits de vote limités de Power le plus près). Le prix de levée par action comportant des droits de vote limités de Power pour chaque titulaire d'une option correspond désormais au quotient obtenu en divisant (i) le prix de levée par action ordinaire qui était payable au moment de la levée de l'option en question immédiatement avant la réorganisation et (ii) 1,05 (ce quotient étant arrondi à la hausse au cent entier le plus près).

À la suite de la réorganisation, les critères de rendement applicables aux UAR et aux UADR de la Société ont été rajustés pour tenir compte de la réorganisation. La méthode de calcul du rendement des capitaux propres a été modifiée pour tenir compte plutôt du rendement des capitaux propres de Power à compter de l'exercice 2020. Les droits sur les UAR et les UADR octroyées en 2019 ne seront acquis à leur titulaire que si la Société réalise le rendement des capitaux propres cible sur une période de trois ans, lequel correspond au rendement des capitaux propres de la Société pour 2019 et au rendement des capitaux propres de Power pour 2020 et 2021. Le graphique suivant présente le pourcentage d'UAR et d'UADR octroyées au cours de l'exercice qui deviendront acquises à leur titulaire selon la fourchette dans laquelle le rendement des capitaux propres réalisé se situera. Les droits sur les UAR et les UADR sont acquis à leur titulaire au prorata si le rendement des capitaux propres se situe à l'intérieur de l'une des fourchettes indiquées. Ces fourchettes combinent celles que la Société et Power avaient approuvées.



Les UAR que la Société a octroyées à M. Orr en 2019, les UADR qu'elle a octroyées à M. Généreux en 2019 et les options d'achat d'actions qu'elle a octroyées à chaque HDN répondent aux critères énoncés ci-dessus. Étant donné que MM. Paul Desmarais, jr, André Desmarais, Tretiak et Généreux sont des HDN tant de Power que de la Société, les deux sociétés leur ont octroyé des options afin d'harmoniser de façon équilibrée leurs intérêts et les intérêts de leurs actionnaires respectifs.

### C-PROGRAMMES DE RETRAITE

MM. Paul Desmarais, jr et André Desmarais participent au régime supplémentaire de Power, dont les dispositions principales sont décrites plus amplement ci-dessus dans la présente déclaration de la rémunération de la haute direction. La Société et, dans le cas de M. Tretiak, Power ont également établi des programmes de prestations de retraite pour MM. Orr, Tretiak et Généreux, qui sont décrits à la rubrique « Rémunération des hauts dirigeants – Prestations de retraite » ci-dessus. Les objectifs de ces programmes sont les suivants :

- > offrir une rémunération adéquate et concurrentielle aux hauts dirigeants qui ont passé une grande partie de leur vie professionnelle au service de la Société ou de ses filiales;
- > au moyen des dispositions en matière d'acquisition différée des programmes de prestations de retraite et de leurs formules d'accumulation des prestations de retraite respectives, inciter les HDN à demeurer au service de la Société et à prendre leurs décisions dans une perspective à long terme;
- > compléter les prestations prévues par les régimes de retraite enregistrés afin d'intéresser des hauts dirigeants.

En 2019, aucune modification n'a été apportée aux modalités du régime supplémentaire de Power ou des autres programmes de prestations de retraite offerts par la Société à ses HDN.

### D-ASSURANCE COLLECTIVE

La Société offre une assurance médicale, une assurance dentaire, une assurance-vie, une assurance en cas de décès ou de mutilation par accident et une assurance-invalidité de courte et de longue durée aux HDN ainsi qu'à tous ses employés dans le cadre du même programme.

### E-PROGRAMME D'ACHAT D' ACTIONS

Power offre à tous les employés de la Société un programme d'achat d'actions, aux termes duquel les HDN peuvent acheter des actions comportant des droits de vote limités de Power au moyen de retenues salariales. Dans le cadre de ce programme, Power ou la Société, selon le cas, verse une cotisation correspondant à 50 % de la cotisation du participant, jusqu'à concurrence de 30 000 \$, qui sert à acheter des actions comportant des droits de vote limités de Power.

### F-AVANTAGES INDIRECTS DE LA DIRECTION

La Société offre actuellement aux HDN un nombre restreint d'avantages indirects, dont la nature et la valeur sont, de l'avis du comité, raisonnables et concurrentiels.

### Actionnariat minimal requis des membres de la direction principale

Étant donné que, à la suite de la réorganisation, la Société est désormais une filiale en propriété exclusive de Power et que ses actions ordinaires ne sont plus inscrites à la cote de la TSX, l'actionnariat minimal requis des membres de la direction principale a été aboli.

Au cours des exercices antérieurs, les membres de la direction principale de la Société, y compris les HDN, étaient obligés de détenir, dans les cinq ans qui suivaient la date à laquelle ils devenaient membres de la direction principale de la Société, des actions ordinaires, des UAD, des UADR ou des UAR de la Société dont la valeur minimale globale s'établissait comme suit :

Actionnariat minimal requis (en pourcentage du salaire de base annuel)<sup>[1,2]</sup>

Chef de la direction	12 500 000 \$
Co-présidents exécutifs du conseil, vice-présidents exécutifs, premiers vice-présidents et chef des services financiers	300 %
Vice-présidents	100 %

- [1] Les membres de la direction principale de la Société qui étaient également membres de la direction principale de Power pouvaient tenir compte des actions comportant des droits de vote limités, des actions privilégiées participantes, des UAD, des UADR et des UAR de Power pour établir s'ils atteignaient l'actionnariat minimal requis.
- [2] Selon le plus élevé des deux chiffres suivants, soit le prix d'acquisition des actions ordinaires (ou, dans le cas des UAD, des UADR et des UAR, le cours des actions à la date de l'octroi) ou la valeur au marché des actions ordinaires ou des actions comportant des droits de vote limités de Power, s'il y a lieu, à la suite de la réorganisation (ou des UAD, des UADR et des UAR).

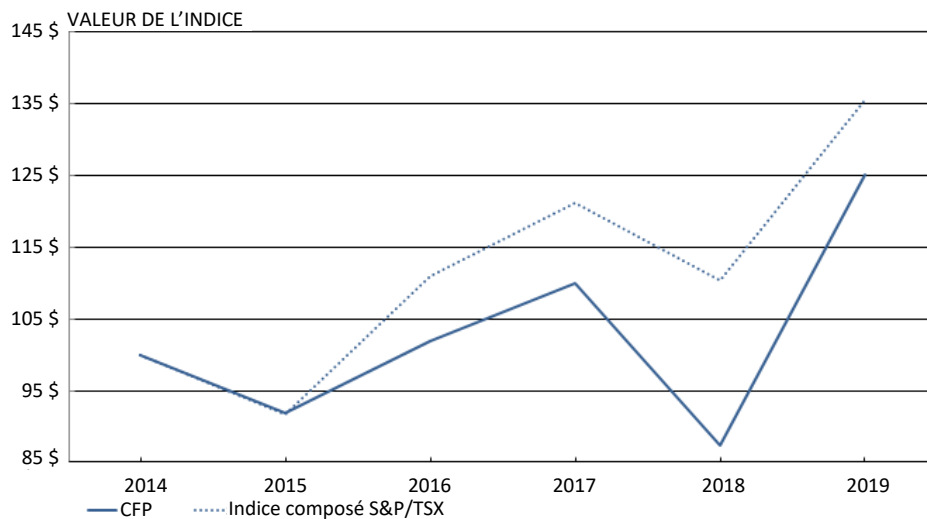
### REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DU RENDEMENT

Le graphique qui suit illustre la variation annuelle du rendement total cumulatif des actions ordinaires de la Société comparativement au rendement des titres de l'indice composé S&P/TSX au cours de la période de cinq ans close le 31 décembre 2019.

La valeur de chaque placement à la fin de l'exercice est fondée sur la plus-value des actions majorée des dividendes versés en espèces, les dividendes étant réinvestis à la date de leur versement.

#### Rendements totaux cumulatifs sur cinq ans

Placement de 100 \$ effectué le 31 décembre 2014



Pour chacun des HDN qui a été au service de la Société au cours des cinq dernières années, la tendance de la rémunération directe cumulative correspond à celle de la valeur cumulative réalisée par les actionnaires de la Société pendant cette période; toutefois, la Société établit la rémunération de ses hauts dirigeants selon la politique et les méthodes décrites plus haut et non selon le rendement total de ses actions par rapport à celui de quelque indice boursier que ce soit.