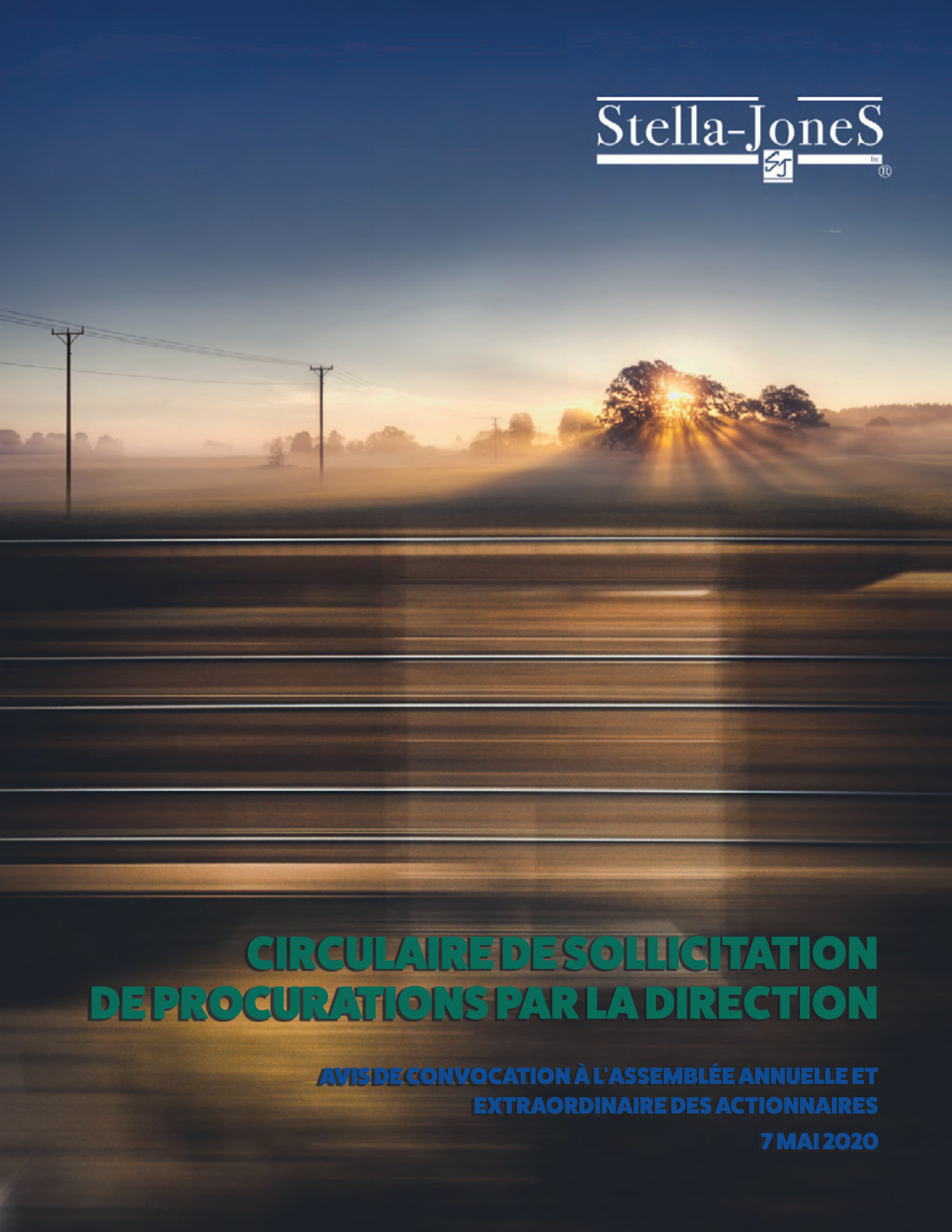




# **CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION**

**AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET  
EXTRAORDINAIRE DES ACTIONNAIRES**

**7 MAI 2020**

## Table des matières

|     |                                                                                                                                    |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | Avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires                                                      |
| 1   | Circulaire de sollicitation de procurations par la direction                                                                       |
| 1   | 1. Sollicitation de procurations                                                                                                   |
| 1   | 2. Nomination des fondés de pouvoir                                                                                                |
| 1   | 3.(i) Révocation de procurations                                                                                                   |
| 1   | (ii) Procédures de notification et d'accès                                                                                         |
| 1   | (iii) Envoi des documents reliés aux procurations directement à des propriétaires véritables non opposés                           |
| 1   | (iv) Paiement pour transmettre les documents aux propriétaires véritables opposés                                                  |
| 2   | 4. Titres comportant droit de vote et principaux porteurs                                                                          |
| 2   | 5. Ordre du jour de l'assemblée                                                                                                    |
| 9   | 6. Déclaration de la rémunération de la haute direction                                                                            |
| 10  | 6.1 Analyse de la rémunération                                                                                                     |
| 27  | 6.2 Représentation graphique de la performance                                                                                     |
| 28  | 6.3 Tableau sommaire de la rémunération                                                                                            |
| 30  | 6.4 Attributions aux termes du régime incitatif – attributions fondées sur des options et des actions                              |
| 31  | 6.5 Attributions aux termes d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice      |
| 31  | 6.6 Prestations aux termes d'un régime de retraite – régime à prestations déterminées                                              |
| 33  | 6.7 Prestations aux termes d'un régime de retraite – régimes à cotisations déterminées                                             |
| 33  | 6.8 Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle                                                     |
| 36  | 7. Rémunération des administrateurs                                                                                                |
| 36  | 7.1 Tableau de la rémunération des administrateurs                                                                                 |
| 37  | 7.2 Rémunération des administrateurs – rémunération des membres du conseil d'administration et régime d'unités d'actions différées |
| 38  | 7.3 Exigences en matière d'actionnariat des administrateurs                                                                        |
| 39  | 7.4 Attributions fondées sur des actions et des options en cours                                                                   |
| 40  | 8. Titres pouvant être émis aux termes de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres                        |
| 47  | 9. Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction                                                                  |
| 47  | 10. Modification proposée aux régimes d'achat d'actions à l'intention des employés                                                 |
| 49  | 11. Gouvernance d'entreprise                                                                                                       |
| 59  | 12. Offre publique de rachat dans le cours normal des activités                                                                    |
| 59  | 13. Exercice des droits de vote afférents aux actions représentées par procuration                                                 |
| 60  | 14. Renseignements supplémentaires                                                                                                 |
| 60  | 15. Soumission de propositions                                                                                                     |
| 60  | 16. Approbation des administrateurs                                                                                                |
| A-1 | Annexe « A » – Résolutions approuvant une modification aux régimes d'achat d'actions à l'intention des employés                    |
| B-1 | Annexe « B » – Mandat du conseil d'administration de Stella-Jones Inc.                                                             |



## Avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires

AVIS EST PAR LES PRÉSENTES DONNÉ que l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de Stella-Jones Inc. (la « Société ») aura lieu au siège social de la Société, 3100 boul. de la Côte-Vertu, Bureau 300, Saint-Laurent (Québec) Canada, à 10 h (heure de Montréal) le jeudi 7 mai 2020, aux fins suivantes :

1. recevoir le rapport de la direction ainsi que les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2019, et le rapport de l'auditeur indépendant y afférent;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les auditeurs et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération;
4. tenir un vote consultatif relativement à l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction;
5. examiner et, s'il est jugé souhaitable, adopter une résolution, dont le texte intégral est joint aux présentes à titre d'annexe « A », visant à modifier les régimes d'achat d'actions à l'intention des employés de la Société (les « régimes d'achat ») de façon à faire passer de 1 000 000 à 1 300 000 le nombre total d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes de ces régimes;
6. traiter tout autre point qui pourrait être présenté en bonne et due forme à l'assemblée.

**À la lumière des préoccupations actuelles en matière de santé publique liées à la COVID-19 et afin de se conformer aux mesures imposées par les gouvernements fédéral et provincial, la Société encourage les actionnaires et toute autre personne à ne pas assister à l'assemblée en personne.** Nous prions les actionnaires de voter par procuration à l'égard des questions soumises à l'assemblée et de suivre le déroulement de celle-ci en ligne, par webdiffusion. Les détails relatifs à la webdiffusion seront fournis à l'onglet Relations avec les investisseurs du site Web de la Société à l'adresse [www.stella-jones.com](http://www.stella-jones.com) et publiés par l'intermédiaire de GlobeNewswire avant l'assemblée. À la fin de l'assemblée, les actionnaires pourront soumettre leurs questions à la direction de la Société par l'intermédiaire de la webdiffusion. Selon l'évolution de la situation relative à la COVID-19, la Société pourrait prendre des mesures de précaution additionnelles relativement à l'assemblée.

Par ordre du conseil d'administration,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'ME'.

MARLA EICHENBAUM  
Vice-présidente, conseillère juridique et secrétaire,

Montréal (Québec), le 10 mars 2020

**Les actionnaires sont priés de remplir et de signer le formulaire de procuration ci-joint et de le retourner dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin.**

Pour être valides, les procurations doivent parvenir au bureau de Services aux investisseurs Computershare inc., 100, University Avenue, 8<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, au plus tard le 5 mai 2020, à 17 h (heure de Montréal).

## Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

### 1. Sollicitation de procurations

**La présente circulaire est fournie relativement à la sollicitation, par la direction de Stella-Jones Inc. (la « Société »), de procurations devant servir à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de la Société (l'« assemblée ») qui se tiendra le jeudi 7 mai 2020, à l'heure, à l'endroit et pour les fins mentionnés dans l'avis de convocation à l'assemblée, ainsi qu'à toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement.**

**Sauf indication contraire, les renseignements contenus aux présentes sont donnés en date du 10 mars 2020.**

La sollicitation est essentiellement faite par courrier; les dirigeants et les employés de la Société peuvent néanmoins solliciter des procurations directement, mais sans rémunération supplémentaire. La Société peut également rembourser aux courtiers et aux autres personnes qui détiennent des actions ordinaires en leur nom, ou au nom de prête-noms, leurs frais d'envoi des documents de procuration aux commettants et pour l'obtention de leurs procurations. La Société assume tous les frais relatifs à la sollicitation de procurations. Il est prévu que ceux-ci seront minimes.

### 2. Nomination des fondés de pouvoir

**Les personnes désignées comme fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ci-joint sont des administrateurs ou des dirigeants de la Société. Un actionnaire a le droit de nommer comme fondé de pouvoir une personne autre que les personnes dont les noms sont imprimés comme fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ci-joint en insérant le nom du fondé de pouvoir de son choix dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration. Dans un cas comme dans l'autre, la procuration dûment remplie doit avoir été livrée au bureau de Services aux investisseurs Computershare inc., 100, University Avenue, 8<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) M5J 2Y1 au plus tard le 5 mai 2020, à 17 h (heure de Montréal). Une personne agissant comme fondé de pouvoir n'est pas tenue d'être actionnaire de la Société. À la lumière des préoccupations actuelles en matière de santé publique liées à la COVID-19 et afin de se conformer aux mesures imposées par les gouvernements fédéral et provincial, la Société encourage les actionnaires et toute autre personne à ne pas assister à l'assemblée en personne.**

### 3. (i) Révocation de procurations

Un actionnaire qui donne une procuration peut la révoquer en déposant un écrit signé par lui ou par son fondé de pouvoir autorisé par écrit ou, si l'actionnaire est une personne morale, un écrit signé par un dirigeant ou un fondé de pouvoir dûment autorisé d'un dirigeant, en tout temps auprès de la secrétaire de la Société, au 3100, boul. de la Côte-Vertu, bureau 300, Saint-Laurent (Québec) H4R 2J8 jusqu'au dernier jour ouvrable, inclusivement, précédant la journée de l'assemblée, ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, à laquelle la procuration doit servir, ou auprès du président de cette assemblée le jour même de l'assemblée ou le jour même de toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement; ou de toute autre manière autorisée en vertu de la loi. **À la lumière des préoccupations actuelles en matière de santé publique liées à la COVID-19 et afin de se conformer aux mesures imposées par les gouvernements fédéral et provincial, la Société encourage les actionnaires et toute autre personne à ne pas assister à l'assemblée en personne.**

#### (ii) Les procédures de notification et d'accès

La Société n'envoie pas les documents reliés aux procurations aux porteurs inscrits ou aux propriétaires véritables selon les procédures de notification et d'accès.

#### (iii) Envoi des documents reliés aux procurations directement à des propriétaires véritables non opposés

La Société envoie les documents reliés aux procurations directement à des propriétaires véritables non opposés en vertu du Règlement 54-101 sur la communication avec les propriétaires véritables des titres d'un émetteur assujéti.

#### (iv) Paiement pour transmettre les documents aux propriétaires véritables opposés

La Société a convenu de payer les intermédiaires pour la livraison aux propriétaires véritables opposés, en vertu du Règlement 54-101 sur la communication avec les propriétaires véritables des titres d'un émetteur assujéti, les documents reliés aux procurations et le formulaire prévu à l'Annexe 54-101A7 – Demande d'instructions de vote faite par l'intermédiaire.

## 4. Titres comportant droit de vote et principaux porteurs

Les actions de la Société donnant droit de vote à l'assemblée sont les actions ordinaires. Chaque action ordinaire confère le droit à une voix. Au 10 mars 2020, 67 466 709 actions ordinaires étaient en circulation.

Les porteurs d'actions ordinaires dont les noms figurent sur la liste des actionnaires dressée à la fermeture des bureaux, heure de Montréal, le 10 mars 2020 (la « date de référence »), auront le droit de voter à l'assemblée et à toute reprise de cette assemblée en cas d'ajournement s'ils y sont présents ou représentés par un fondé de pouvoir.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Société, La Caisse de dépôt et placement du Québec (« La Caisse ») et Corporation Financière Mackenzie (« Mackenzie ») sont les seules personnes physiques ou morales qui exercent un droit de propriété véritable ou une emprise sur des actions conférant 10 % ou plus des droits de vote afférents aux actions de la Société. La Caisse détient 7 587 180 actions ordinaires, soit environ 11,2 % des actions ordinaires en circulation de la Société, et Mackenzie détient 7 103 151 actions ordinaires, soit environ 10,5 % des actions ordinaires en circulation de la Société.

## 5. Ordre du jour de l'assemblée

### **Présentation des états financiers consolidés audités et du rapport de l'auditeur indépendant**

Les états financiers consolidés vérifiés de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2019 et le rapport de l'auditeur indépendant y afférent figurent dans le rapport annuel de la Société, dont des exemplaires seront postés aux actionnaires de la Société.

### **Élection des administrateurs**

Les statuts de la Société prévoient que le conseil d'administration doit être composé d'au moins trois

et d'au plus douze administrateurs. Les administrateurs sont élus annuellement. Le mandat des administrateurs prend fin à la première des éventualités suivantes : leur démission ou la clôture de la prochaine assemblée générale annuelle des actionnaires de la Société à laquelle les administrateurs sont élus, sauf si un administrateur cesse d'occuper ses fonctions ou que son poste devient vacant en raison de son décès, de sa révocation ou pour tout autre motif. Il est proposé que neuf administrateurs soient élus pour l'année en cours.

**Sauf si des instructions sont données de s'abstenir de voter quant à l'élection des administrateurs, les personnes dont les noms figurent dans le formulaire de procuration ci-joint voteront en faveur de l'élection des candidats dont les noms sont mentionnés ci-après.**

La direction de la Société n'envisage pas que l'un des candidats soit dans l'incapacité, ou refuse pour quelque raison, de s'acquitter de ses fonctions d'administrateur. Advenant que cela se produise pour une quelconque raison avant l'élection, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint auront le droit de voter pour un autre candidat de leur choix, à moins d'indication contraire de la part de l'actionnaire. Les pages suivantes fournissent le nom, le lieu de résidence et l'âge de chaque candidat nommé à l'élection des administrateurs, l'année pendant laquelle il est devenu administrateur, le nombre d'actions ordinaires de la Société détenues par le candidat à titre de véritable propriétaire ou sur lesquelles il exerce une emprise, le nombre d'unités d'actions différées (« UAD ») de la Société détenues, le nombre de votes « favorables » enregistrés à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2019, l'indépendance du candidat vis-à-vis de la Société, sa présence aux comités du conseil d'administration, ses mandats d'administrateur auprès d'autres sociétés et ses compétences, ses qualifications et sa formation, le tout en date du 10 mars 2020. Les renseignements fournis au sujet de chaque candidat sont fondés sur les déclarations de l'intéressé. Le conseil d'administration ne s'est pas doté d'un comité de direction.

## Candidats au poste d'administrateur



**Katherine A. Lehman**  
Présidente du conseil  
d'administration

New York, États-Unis

Âge : 45

Administratrice depuis : 2016

Actions détenues : 5 500

UAD : 531

Votes favorables à l'assemblée annuelle

2019 : 99,32 %

### Comités de Stella-Jones :

- Comité d'audit
- Comité de rémunération

Indépendante

### Mandats actuels d'administratrice au sein de sociétés ouvertes :

- Navient Corp (NASDAQ : NAVI), présidente du comité des finances et des opérations, membre du comité de la rémunération et du personnel

### Autres mandats actuels :

- Spiral Holding LLC – membre du conseil
- American Track Services – administratrice
- National Association of Corporate Directors – membre (membre de la direction du conseil)

### Compétences et qualifications :

Mme Lehman est associée directrice chez Hilltop Private Capital LLC, une société de capital d'investissement spécialisée dans l'investissement et la gestion de sociétés dans les secteurs industriel et des services professionnels. Elle a acquis plus de 20 années d'expérience dans des rôles de cadre et d'administratrice dans le secteur du capital d'investissement, notamment auprès d'entités ouvertes et fermées, à but lucratif et sans but lucratif. Son expérience en répartition du capital, en analyse financière et en activités commerciales ainsi que ses compétences en gouvernance constituent de précieux atouts pour diriger le conseil d'administration de Stella-Jones.

### Études :

Mme Lehman est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Columbia Business School et d'un baccalauréat en économie de la Wharton School de la University of Pennsylvania.



**Robert Coallier**

Québec, Canada

Âge : 59

Administrateur depuis : 2020

Actions détenues : 7 875

UAD : Néant<sup>(1)</sup>

Votes favorables à l'assemblée annuelle

2019 : s.o.<sup>(2)</sup>

### Comités de Stella-Jones :

- Comité d'audit
- Comité de rémunération

Indépendant

### Mandats actuels d'administrateur au sein de sociétés ouvertes :

- Aucun

### Autres mandats actuels :

- Aucun

### Compétences et qualifications :

M. Coallier a occupé les postes de chef de la direction d'Agropur Coopérative laitière de 2012 à 2019 et de vice-président et chef de la direction financière de Dollarama S.E.C de 2005 à 2010. Il a occupé plusieurs postes de haute direction au sein de Molson Inc./Molson Coors Brewing Company entre 2000 et 2005, notamment ceux de chef du développement des affaires mondiales, de vice-président exécutif, Stratégie d'entreprise et activités internationales et de chef des finances. Auparavant, il a agi à titre de chef de la direction financière de Les Industries C-MAC et de vice-président, Capital de risque à la Caisse de dépôt et placement du Québec.

M. Coallier apporte des connaissances étendues et une expérience considérable en tant que membre du conseil d'administration de plusieurs sociétés ouvertes et fermées, entre autres d'Industrielle Alliance Services Financiers, d'Industries Sanimax et d'Ivanhoé Cambridge, où il a été membre des comités d'audit, des ressources humaines et de la gouvernance. Sa vaste expérience de haut dirigeant et en finances acquise dans divers secteurs d'activité ainsi que sa compréhension exceptionnelle des enjeux de gouvernance seront d'importants atouts pour le conseil de Stella-Jones ainsi que pour les comités d'audit et de rémunération dont il est membre.

### Études :

M. Coallier détient une maîtrise en administration des affaires de l'Université Concordia et un baccalauréat en économie de l'Université McGill.

<sup>(1)</sup> M. Coallier n'était pas membre du conseil d'administration de la Société au moment de l'octroi d'UAD de juillet 2019.

<sup>(2)</sup> M. Coallier s'est joint au conseil d'administration de la Société le 15 janvier 2020.



**Rhodri J. Harries**

**Québec, Canada**

**Âge :** 56

**Administrateur depuis :** 2020

**Actions détenues :** Néant

**UAD :** Néant<sup>(1)</sup>

**Votes favorables à l'assemblée annuelle 2019 :** s.o.<sup>(1)</sup>

**Comités de Stella-Jones :**

- s.o.<sup>(1)</sup>

**Indépendant**

**Mandats actuels d'administrateur au sein de sociétés ouvertes :**

- Aucun

**Autres mandats actuels :**

- Aucun

**Compétences et qualifications :**

Depuis 2015, M. Harries agit en qualité de premier vice-président, chef des services financiers et administratifs de Les Vêtements de Sport Gildan, un fabricant de vêtements de base coté en bourse (TSX et NYSE : GIL) ayant des installations de fabrication en Amérique du Nord et en Amérique centrale, dans les Caraïbes et en Asie. Entre 2004 et 2015, il a occupé divers postes de haute direction chez Rio Tinto Alcan, un leader mondial intégré de l'industrie de l'aluminium, y compris les postes de chef des finances et de chef des affaires commerciales. Avant de se joindre à Rio Tinto Alcan, M. Harries a travaillé pendant 15 ans auprès de General Motors en Amérique du Nord, en Asie et en Europe. Sa vaste expérience en gestion financière et en développement des affaires ainsi que son expérience au sein d'entreprises mondiales de fabrication seront des atouts exceptionnels pour le conseil de Stella-Jones ainsi que pour le comité d'audit et le comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité, à l'égard desquels sa candidature à titre de membre sera proposée par le conseil.

**Études :**

M. Harries détient une maîtrise en administration des affaires de l'Université McMaster et un baccalauréat en génie chimique de l'Université Queen's.



**Karen Laflamme, FCPA, FCA, ASC**

**Québec, Canada**

**Âge :** 57

**Administratrice depuis :** 2018

**Actions détenues :** 4 000

**UAD :** 319

**Votes favorables à l'assemblée annuelle 2019 :** 99,65 %

**Comités de Stella-Jones :**

- Comité d'audit (présidente)
- Comité de rémunération

**Indépendante**

**Mandats actuels d'administratrice au sein de sociétés ouvertes :**

- Aucun

**Autres mandats actuels :**

- Collège des administrateurs de sociétés (CAS) – Membre du conseil et membre du comité de gouvernance

**Compétences et qualifications :**

De 2016 jusqu'au début de 2020, Mme Laflamme a exercé les fonctions de vice-présidente exécutive et chef des finances, Centres commerciaux, chez Ivanhoé Cambridge, une société qui exerce des activités d'investissement et de développement axées sur des entreprises, des biens et des projets immobiliers de premier plan. Elle s'est jointe à Ivanhoé en 2012, où elle a occupé divers postes, notamment celui de vice-présidente exécutive, Gestion corporative et affaires institutionnelles, et où elle était responsable des relations avec les investisseurs, de l'audit interne et de la gestion intégrée des risques. De 2003 à 2012, elle a occupé divers postes de direction à la Caisse de dépôt et placement du Québec, incluant Vice-présidente principale, Immobilier, Vice-présidente Portefeuille immobilier et Vice-présidente, vérification interne. Mme Laflamme est membre de l'Ordre des comptables agréés du Québec depuis 1986 (CA). Elle possède le titre d'administratrice de sociétés certifiée et a été nommée Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec (FCPA) en 2012.

**Études :**

Mme Laflamme détient un baccalauréat en administration des affaires (B.A.A.) de H.E.C. Montréal.

<sup>(1)</sup> M. Harries est un candidat au poste d'administrateur et il n'était pas membre du conseil d'administration au moment de l'octroi d'UAD de juillet 2019.



**James A. Manzi, Jr.**

**Floride, États-Unis**

**Âge :** 70

**Administrateur depuis :** 2015

**Actions détenues :** 5 000

**UAD :** 319

**Votes favorables à l'assemblée annuelle 2019 :** 97,38 %

**Comités de Stella-Jones :**

- Comité de rémunération (président)
- Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité

**Mandats actuels d'administrateur au sein de sociétés ouvertes :**

- Aucun

**Autres mandats actuels :**

- Conseil des fiduciaires – The Academy at Penguin Hall (école secondaire et préparatoire pour filles, Wenham, Massachusetts)

**Compétences et qualifications :**

Avant son départ à la retraite en 2015, M. Manzi comptait plus de 40 années d'expérience en tant qu'avocat, ayant fourni des services à un large éventail de clients dans le cadre d'opérations complexes dans les domaines corporatif, financier et de l'immobilier, relativement à des questions de zonage réglementaire ou de permis, ou dans le cadre d'acquisitions dans plusieurs États. Il comprend bien les responsabilités et les enjeux complexes du conseil, du comité de rémunération et du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité, lesquels constituent des éléments fondamentaux des obligations de surveillance de ces derniers.

**Études :**

En plus d'être titulaire d'un baccalauréat en sciences de la Georgetown University School of Foreign Service, M. Manzi détient un baccalauréat en droit du Georgetown University Law Center.

**Indépendant**



**Douglas Muzyka**

**Pennsylvanie, États-Unis**

**Âge :** 65

**Administrateur depuis :** 2019

**Actions détenues :** Néant

**UAD :** Néant<sup>(1)</sup>

**Votes favorables à l'assemblée annuelle 2019 :** s.o.<sup>(2)</sup>

**Comités de Stella-Jones :**

- Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité
- Comité de gouvernance et de nomination

**Mandats actuels d'administrateur au sein de sociétés ouvertes :**

- CCL Industries Inc. – président du comité des ressources humaines et de la rémunération et membre du comité santé, sécurité et environnement
- Chemtrade Logistics Income Fund – membre du conseil

**Autres mandats actuels :**

- Conseil national de recherches du Canada, président

**Compétences et qualifications :**

Ayant occupé les postes de vice-président principal et chef, Science et technologie, de E.I. DuPont de Nemours & Company (2010-2017), de président de Dupont, Chine élargie (2006-2010), et de président et chef de la direction de DuPont Canada, Inc. (2003-2006), M. Muzyka apporte à Stella-Jones sa grande expérience des fonctions de direction ainsi qu'une connaissance approfondie des systèmes de gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement.

Ses mandats à titre de membre du conseil de CCL Industries et de membre du conseil de Chemtrade, ainsi que son rôle de président du Conseil national de recherches du Canada, lui ont permis d'élargir ses compétences techniques exceptionnelles, lesquelles ont déjà eu une incidence positive sur le conseil de Stella-Jones et ses comités.

**Études :**

M. Muzyka détient un baccalauréat ès sciences en génie chimique, une maîtrise ès sciences en génie chimique et un doctorat en génie chimique de l'Université Western Ontario.

**Indépendant**

<sup>(1)</sup> M. Muzyka n'était pas membre du conseil d'administration de la Société au moment de l'octroi d'UAD de juillet 2019.

<sup>(2)</sup> M. Muzyka s'est joint au conseil d'administration de la Société le 16 décembre 2019.



**Simon Pelletier**

Québec, Canada

Âge : 53

Administrateur depuis : 2012

Actions détenues : 5 000

UAD : 319

Votes favorables à l'assemblée annuelle  
2019 : 99,32 %

**Comités de Stella-Jones :**

- Comité de gouvernance et de nomination
- Comité d'audit
- Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité

**Mandats actuels d'administrateur au sein de sociétés ouvertes :**

- Aucun

**Autres mandats actuels :**

- Aucun

**Compétences et qualifications :**

M. Pelletier occupe le poste de vice-président principal, Ventes et opérations nord-américaines chez Metso, un fabricant d'équipement de traitement des minerais et un fournisseur de services dans les secteurs de l'exploitation minière et de la construction. Il compte plus de 25 ans d'expérience administrative et opérationnelle internationale à titre de cadre supérieur. Sa vaste expérience lui permet de contribuer utilement au conseil d'administration, au comité d'audit et au comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité de Stella-Jones. Membre indépendant, il est en bonne position pour exercer les fonctions de président du comité de gouvernance et de nomination de la Société. Il veille notamment à ce que les membres du comité aient régulièrement l'occasion de se rencontrer et de discuter de la composition du conseil et des compétences, aptitudes et expériences requises de ses membres, ainsi que du respect par la Société des lignes directrices en matière de gouvernance.

**Études :**

M. Pelletier est titulaire d'un baccalauréat en génie des matériaux de l'Université de Windsor.

**Indépendant**



**Éric Vachon, CPA, CA**

Québec, Canada

Âge : 52

Administrateur depuis : 2019

Actions détenues : 19 604

UAD : s.o. <sup>(1)</sup>

Votes favorables à l'assemblée annuelle  
2019 : s.o. <sup>(2)</sup>

**Comités de Stella-Jones :**

- Aucun

**Mandats actuels d'administrateur au sein de sociétés ouvertes :**

- Aucun

**Autres mandats actuels :**

- Aucun

**Compétences et qualifications :**

M. Vachon occupe le poste de président et chef de la direction de Stella-Jones. Depuis qu'il est entré au service de la Société en 2007, il a occupé divers postes, dont ceux de directeur, Trésorerie et communications de l'information financière, de vice-président, Finances, Activités américaines, de vice-président et trésorier et, plus récemment, de premier vice-président et chef des finances d'août 2012 à octobre 2019. Sa connaissance approfondie de l'exploitation, des finances, des marchés financiers et des fusions et acquisitions est un atout précieux pour le poste de chef de la direction, et fournit le leadership et l'orientation nécessaires pour mener à bien la vision stratégique de la Société. M. Vachon est membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec (1991).

**Études :**

M. Vachon est titulaire d'un baccalauréat en comptabilité de HEC Montréal.

**Non indépendant**

<sup>(1)</sup> Les administrateurs qui sont membres de la direction n'ont pas droit aux octrois d'UAD.

<sup>(2)</sup> M. Vachon s'est joint au conseil d'administration de la Société le 11 octobre 2019.



## Mary Webster

Minnesota, États-Unis

Âge : 66

Administratrice depuis : 2007

Actions détenues : 21 775

UAD : 319

Votes favorables à l'assemblée annuelle

2019 : 99,45 %

### Comités de Stella-Jones :

- Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité (présidente)
- Comité de gouvernance et de nomination

Indépendante

### Mandats actuels d'administratrice au sein de sociétés ouvertes :

- Aucun

### Autres mandats actuels :

- Aucun

### Compétences et qualifications :

Mme Webster a été avocate dans deux grands cabinets juridiques d'envergure nationale aux États-Unis, où sa pratique était axée sur le droit de l'environnement, principalement dans les domaines de l'assainissement des déchets dangereux et de la conformité aux règlements fédéraux et étatiques. Cette expérience l'a bien préparée à ses fonctions au sein du conseil d'administration de Stella-Jones, où, en tant que membre de longue date du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité, elle a mis à profit son expertise et son énergie pour soutenir l'engagement de la Société d'exploiter ses installations en conformité avec les règles et règlements applicables, tout en veillant à la protection de ses employés, de l'environnement et du public.

### Études :

Mme Webster est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Colorado University et d'un baccalauréat en droit de la University of Minnesota.

## Nomination des auditeurs

À l'assemblée, les actionnaires seront invités à nommer les auditeurs qui exerceront leur mandat jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle de la Société et à autoriser les administrateurs à établir la rémunération des auditeurs ainsi nommés.

La direction de la Société propose que PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. soit de nouveau nommé comme auditeurs de la Société et que les administrateurs de la Société soient autorisés à fixer sa rémunération. PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. agit en qualité d'auditeurs de la Société depuis le 7 mai 2008. Il a également agi en qualité d'auditeurs de la Société de la date de constitution de la Société jusqu'au 4 mai 2005.

À l'assemblée générale annuelle des actionnaires de la Société tenue le 2 mai 2019, 99,65 % des voix exprimées par les actionnaires étaient en faveur de la nomination de Pricewaterhousecoopers à titre d'auditeurs de la Société.

**Sauf s'il est demandé de s'abstenir de voter relativement à l'élection des auditeurs, les personnes dont le nom figure sur le formulaire de procuration ci-joint voteront en faveur de la nomination de Pricewaterhousecoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeurs de la Société.**

## **Vote consultatif relativement à l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction**

Les actionnaires peuvent tenir un vote consultatif relativement à l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction dont il est question à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire. Cette rubrique décrit les principes de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction ainsi que les

caractéristiques de conception clés des régimes de rémunération à l'intention des membres de la haute direction.

Sauf instruction contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ou dans le formulaire d'instructions de vote ont l'intention de voter **EN FAVEUR** de la résolution consultative suivante :

*« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans avoir pour effet de diminuer le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction présentée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction transmise en prévision de l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de la Société de 2020. »*

Puisqu'il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne seront pas contraignants pour le conseil d'administration. Toutefois, le comité de rémunération et le conseil d'administration examineront et analyseront les résultats du vote et, au besoin, en tiendront compte à l'avenir lorsqu'ils examineront les politiques et les programmes de rémunération des membres de la haute direction. Les résultats du vote seront communiqués dans le rapport établi à cet égard et dans le communiqué connexe, lesquels pourront être consultés sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com) et sur le site Web de la Société à l'adresse [www.stella-jones.com](http://www.stella-jones.com) peu de temps après l'assemblée.

**À moins qu'une procuration ne précise que les droits de vote rattachés aux actions ordinaires qu'elle représente doivent être exercés contre la résolution consultative, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, selon le cas, entendent voter EN FAVEUR de l'approbation de la résolution consultative relative à la rémunération des membres de la haute direction.**

## 6. Déclaration de la rémunération de la haute direction

### Lettre du président du comité de rémunération

Chers actionnaires,

Au nom du comité de rémunération et du conseil d'administration de Stella-Jones, je suis heureux de vous présenter notre déclaration de la rémunération de la haute direction.

Au cours de 2019, nous avons mené un examen exhaustif de nos programmes et pratiques de rémunération de la haute direction afin de veiller à ce qu'ils correspondent à nos stratégies commerciales à long terme et afin de tenir compte de l'évolution du marché et des meilleures pratiques de gouvernance. Aux fins de cet examen, nous avons retenu les services d'une société indépendante de premier plan spécialisée dans les services-conseils en rémunération de la haute direction – Willis Towers Watson – pour effectuer une analyse approfondie et fournir des conseils d'experts au comité de rémunération.

Après consultation entre le comité de rémunération, le conseil d'administration, la direction et nos conseillers indépendants, nous avons pris les mesures suivantes en 2019 :

- nous avons créé un groupe de comparaison aux fins de l'analyse comparative de la rémunération, lequel était composé de sociétés industrielles de taille comparable situées au Canada et aux États-Unis à titre de référence;
- nous avons établi une attribution incitative à court terme à l'intention du chef de la direction plus simple et plus transparente, qui est directement liée au rendement du capital utilisé (le « RCU »), lequel est considéré comme une mesure stratégique clé alignée sur la rentabilité des capitaux, la création de valeur à long terme, la viabilité financière ainsi que les stratégies commerciales sous-jacentes de la Société. Pour établir la cible RCU, nous avons recours à une norme durable fondée sur l'atteinte d'un rendement à long terme supérieur au coût

moyen pondéré du capital (« CMPC ») de la Société, ce qui permet d'assurer que la rémunération incitative est alignée sur la création de valeur. Cela remplace le régime, plus discrétionnaire, qui était en place précédemment pour le chef de la direction et complète le programme incitatif à court terme à l'intention de la haute direction de la Société actuel;

- nous avons instauré un nouveau régime d'unités d'actions (le « RUA »), qui prévoit un incitatif à long terme amélioré composé a) à 50 % d'unités d'actions incessibles qui sont liées à l'écoulement du temps; et b) à 50 % d'unités d'actions liées au rendement qui sont entièrement « à risque » et fondées sur des cibles pluriannuelles du RCU précises ainsi que sur le rendement total relatif pour les actionnaires par rapport à l'indice de l'industrie S&P/TSX;
- nous avons adopté des politiques de recouvrement et anti-couverture en plus d'exigences minimales en matière d'actionnariat;
- nous avons modifié le régime incitatif à long terme (« RILT ») existant de la Société afin d'inclure une exigence d'acquisition à double déclenchement en cas de changement de contrôle.

Cette approche constitue un grand pas en avant en ce qui a trait à la conception et à la gouvernance de nos programmes de rémunération de la haute direction.

Cette année marque également la tenue de notre premier vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction, ou « droit de regard sur la rémunération ». Le comité de rémunération attend avec impatience les commentaires de nos actionnaires et tiendra compte des résultats obtenus lors de l'examen ultérieur de nos politiques.

Stella-Jones s'engage à examiner et à surveiller de façon continue l'efficacité de nos programmes de rémunération de la haute direction ainsi qu'à faire les ajustements nécessaires afin d'harmoniser ceux-ci avec les pratiques exemplaires. Nous continuerons de contribuer au succès de l'entreprise en favorisant une culture de rendement et de croissance et en mettant l'accent sur la création de valeur pour les actionnaires.

James A. Manzi, Jr.  
Président, comité de la rémunération

## 6.1 Analyse de la rémunération

### a) Rôle de la rémunération de la haute direction :

Les politiques de rémunération de la Société sont conçues pour reconnaître et récompenser le rendement individuel ainsi que pour offrir un niveau de rémunération concurrentiel. La rémunération totale accordée aux membres de la haute direction de la Société a pour but d'attirer, de motiver et de retenir des personnes dont la contribution est essentielle pour maximiser le rendement d'ensemble de la Société tout en augmentant la valeur pour les actionnaires. Elle vise à récompenser et à encourager le travail d'équipe au sein de la haute direction et à promouvoir un objectif commun de performance financière et d'exploitation globale, tant à court terme qu'à long terme.

La rémunération des membres de la haute direction visés (au sens de la rubrique 6.3 ci-après) et des autres hauts dirigeants de la Société est proposée au comité de rémunération par le président et chef de la direction de la Société, et est examinée par le comité de rémunération qui, par la suite, recommande au conseil d'administration de l'approuver ou de la modifier. Le conseil d'administration étudie les recommandations du comité de rémunération et prend les décisions concernant la rémunération des membres de la haute direction visés et des hauts dirigeants.

### b) Comité de rémunération :

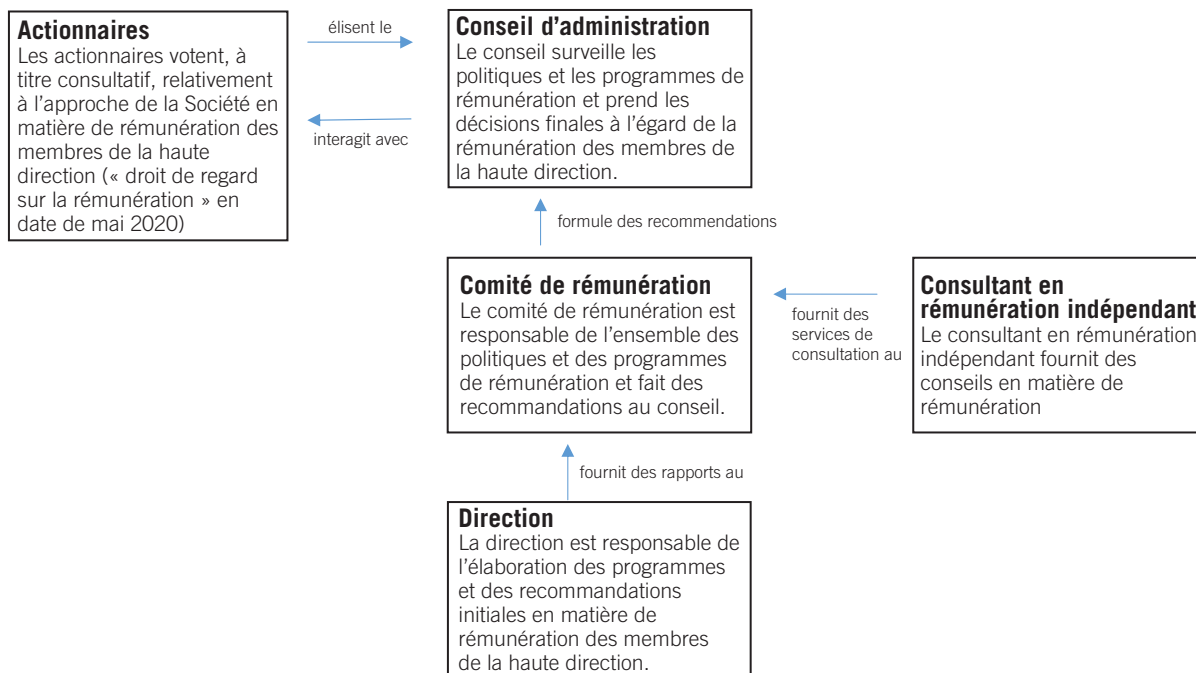
Le comité de rémunération a été formé au cours du mois de mars 1994 et ses membres se réunissent trois fois par an ou plus souvent, au besoin. Il incombe à ce comité de faire des recommandations afin d'aider le conseil d'administration à trancher toute question concernant la rémunération, y compris, sans limiter la portée générale de ce qui précède, faire ce qui suit :

- (i) élaborer des politiques de rémunération générales ayant trait aux salaires, aux primes

et à toute autre forme de rémunération à l'intention de l'ensemble des employés de la Société;

- (ii) évaluer le rendement du président et chef de la direction et des membres de la haute direction de la Société;
- (iii) établir la rémunération du président et chef de la direction, des membres de la haute direction et des administrateurs de la Société;
- (iv) recommander au conseil les montants des primes et du régime de participation aux bénéfices (défini ci-après à la rubrique « Rémunération incitative à court terme ») à verser aux employés de la Société;
- (v) octroyer des unités d'actions incessibles (UAI) et des unités d'actions liées au rendement (UAR) aux termes du nouveau RUA de la Société, ainsi que des UAI aux termes du RILT de la Société (les « anciennes UAI ») et tout autre incitatif qui peut être offert aux termes des régimes incitatifs à long terme de la Société, dans leur version modifiée à l'occasion;
- (vi) recommander des régimes de rémunération incitatifs et des régimes de rémunération à base de titres de participation, et confirmer qu'ils ne comportent aucun risque indu;
- (vii) élaborer des régimes et des politiques à long terme concernant la relève de la direction, la fidélisation, le recrutement, la formation et la motivation du personnel.
- (viii) examiner l'information sur la rémunération des hauts dirigeants contenue dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Société et dans toute notice d'offre avant leur diffusion publique.

Les décisions en matière de rémunération de la haute direction sont fondées sur le processus décrit ci-dessous :



Les renseignements au sujet des membres du comité de rémunération, de leur expérience pertinente par rapport à leurs responsabilités en matière de rémunération de la haute direction, ainsi que de leur statut de membre indépendant ou non indépendant figurent ci-dessous :

- James A. Manzi, Jr. (président) – indépendant :

- plus de 40 ans d'expérience en tant qu'avocat dans le cadre d'opérations complexes de nature corporative et financière et liées aux valeurs mobilières
- ancien associé au sein d'un cabinet d'avocats d'envergure internationale et expérience relative aux structures de rémunération et aux politiques incitatives de fidélisation
- président du comité de rémunération de la Société depuis 2018
- administrateur de la Société depuis 2015

- Robert Coallier – indépendant :

- administrateur d'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers de 2008 à 2019 et président de son comité des ressources humaines de 2017 à 2019
- chef de la direction retraité d'Agropur Coopérative laitière (l'un des plus importants transformateurs laitiers en Amérique du Nord)
- administrateur de la Société depuis janvier 2020
- membre du comité d'audit de la Société depuis janvier 2020
- membre du comité de rémunération de la Société depuis janvier 2020

- Karen Laflamme – indépendante :
  - ancienne vice-présidente exécutive et chef des finances, Centres commerciaux, chez Ivanhoé Cambridge, une société qui exerce des activités d'investissement et de développement axées sur des entreprises, des biens et des projets immobiliers de premier plan (2016 à 2020)
  - administratrice de la Société depuis 2018
  - membre du comité d'audit de la Société depuis 2018
  - membre du comité de rémunération de la Société depuis 2019
- Katherine A. Lehman – indépendante :
  - associée directrice chez Hilltop Private Capital LLC, société de capital d'investissement qui investit dans des sociétés des secteurs industriel et des services aux entreprises et qui gère de telles sociétés
- administratrice de Navient (NASDAQ : NAVI), où elle siège au comité de la rémunération et du personnel depuis 2014, et ancienne membre de divers comités de rémunération du conseil de plusieurs sociétés fermées
- administratrice de la Société depuis 2016
- présidente du conseil depuis 2018
- membre du comité d'audit de la Société depuis janvier 2020 (et ancienne membre de ce comité de 2016 à 2018)
- membre du comité de rémunération de la Société depuis janvier 2020

Compte tenu de ce qui précède, le conseil est confiant que l'expérience et les compétences que possèdent les membres du comité de rémunération, dans leur ensemble, permettront à celui-ci de prendre des décisions appropriées en ce qui concerne le caractère adéquat des politiques, des programmes et des pratiques en matière de rémunération.

## c) Structure et pratiques de rémunération :

La Société est d'avis que de bonnes politiques et pratiques de rémunération sont des facteurs essentiels pour stimuler le rendement et atténuer les facteurs qui pourraient donner lieu à des risques inappropriés ou excessifs. Le tableau suivant présente nos pratiques, qui sont examinées régulièrement afin de veiller à ce que les décisions soient prises dans l'intérêt des actionnaires.

| Ce que nous faisons                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Ce que nous ne faisons pas                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ✓ <b>Rémunération au rendement</b> : La majeure partie du régime de rémunération des membres de la haute direction est variable et à risque. Les nouvelles unités d'actions liées au rendement (UAR) sont des incitatifs d'acquisition liés au rendement, qui alignent davantage les intérêts des membres de la haute direction sur l'atteinte d'objectifs d'entreprise à long terme. | <b>X Couverture</b> : La politique anti-couverture introduite en 2019 interdit aux initiés d'effectuer des opérations qui pourraient couvrir ou compenser les titres qu'ils détiennent en cas de diminution du cours des actions de la Société.                                                                                 |
| ✓ <b>Utilisation rigoureuse des capitaux propres</b> : Les capitaux propres sont utilisés de façon mesurée afin que la dilution demeure peu élevée pour les actionnaires.                                                                                                                                                                                                             | <b>X Octrois d'options d'achat d'actions</b> : Aucune option d'achat d'actions, un mécanisme incitatif à long terme ayant un effet dilutif, n'a été octroyée aux employés depuis 2009.                                                                                                                                          |
| ✓ <b>Alignement</b> : Les programmes de rémunération encouragent le rendement collaboratif à l'échelle de l'entreprise et sont alignés sur la stratégie d'affaires de la Société et la création de valeur à long terme.                                                                                                                                                               | <b>X Indemnités de départ contractuelles excessives</b> : Les indemnités de départ contractuelles sont plafonnées en fonction des pratiques raisonnables du marché.                                                                                                                                                             |
| ✓ <b>Conseils indépendants</b> : Le comité de rémunération a retenu les services d'un consultant en rémunération indépendant de premier plan afin que celui-ci effectue un examen exhaustif du programme de rémunération de la haute direction et participe à l'établissement d'un régime qui tient compte des pratiques exemplaires.                                                 | <b>X Arrangements particuliers pour les membres de la haute direction dont l'emploi a pris fin</b> : Les UAR non acquises sont renoncées, sans exception, en cas de départ volontaire ou de départ à la retraite d'un membre de la haute direction (p. ex. au départ du chef de la direction en octobre 2019).                  |
| ✓ <b>Recouvrement</b> : La politique de recouvrement applicable aux membres de la haute direction qui a été instaurée en 2019 permet de recouvrer la rémunération incitative dans certaines circonstances.                                                                                                                                                                            | <b>X Promotion de la prise de risques</b> : Les programmes de rémunération sont conçus de façon à ne pas encourager la prise de risque opportuniste ou inappropriée, individuelle ou collective, étant donné que les régimes incitatifs à court terme et à long terme sont fondés sur des cibles pour l'ensemble de la Société. |
| ✓ <b>Droit de regard sur la rémunération</b> : Un vote consultatif doit être tenu relativement à l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction lors de son assemblée des actionnaires qui aura lieu en mai 2020.                                                                                                                              | <b>X Augmentations garanties et autres paiements</b> : Aucun contrat de travail prévoyant des augmentations salariales garanties ou des primes (non liées au rendement) garanties n'est offert.                                                                                                                                 |
| ✓ <b>Double déclenchement en cas de changement de contrôle</b> : L'acquisition anticipée des attributions d'incitatifs à long terme en cas de changement de contrôle exige qu'une cessation d'emploi se produise simultanément.                                                                                                                                                       | <b>X Prêts</b> : Aucun prêt sans intérêts ou à faible taux d'intérêt n'est consenti aux fins d'exercer des options ou d'acquérir des actions de la Société à titre de rémunération ou pour respecter les exigences de propriété.                                                                                                |
| ✓ <b>Avantages indirects</b> : Des avantages indirects modérés sont offerts aux membres de la haute direction, conformément aux pratiques raisonnables du marché.                                                                                                                                                                                                                     | <b>X Pratiques en matière d'octroi d'options</b> : Les options n'ont jamais été antidatées, octroyées avant l'annonce d'un événement favorable ou annulées puis octroyées de nouveau par la suite.                                                                                                                              |
| ✓ <b>Exigences en matière d'actionnariat</b> : Mise en place, en 2019, d'exigences minimales en matière d'actionnariat pour le chef de la direction et le conseil ainsi que d'une période minimale de détention.                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

#### d) Conseillers externes :

Au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2019, le comité de rémunération a entrepris un processus rigoureux afin de choisir un consultant en rémunération indépendant. Après avoir examiné les différentes soumissions qui lui avaient été soumises, le comité a choisi Willis Towers Watson (« WTW ») à titre de consultant en rémunération indépendant. Stella-Jones n'a pas retenu les services d'un consultant en rémunération indépendant au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2018.

La Société a retenu les services de WTW afin que celle-ci lui fournisse des services-conseils indépendants aux fins suivantes :

- Examiner les pratiques de rémunération et de gouvernance de la Société par rapport aux pratiques exemplaires du marché et aux lignes directrices destinées aux investisseurs institutionnels et aux conseillers en procurations et recommander l'adoption de politiques afin de favoriser une meilleure harmonisation
- Définir des critères de sélection pour aider à constituer un groupe de comparaison aux fins de l'analyse comparative de la rémunération
- Fournir des conseils sur la conception d'un nouveau régime incitatif à long terme, y compris l'ajout d'un programme incitatif d'acquisition liée au rendement en complément des unités d'actions incessibles existantes
- Examiner les niveaux de rémunération offerts sur le marché pour certains postes de haute direction
- Fournir un aperçu des pratiques exemplaires en ce qui concerne la divulgation d'information dans les circulaires de sollicitation de procurations
- Examiner les niveaux de rémunération offerts sur le marché pour le conseil d'administration de la Société

Le tableau ci-après présente les honoraires versés à WTW au cours des exercices terminés les 31 décembre 2019 et 2018 :

| Exercice                                                                                   | 2019      | 2018 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| <b>Honoraires de consultation liés à la rémunération des membres de la haute direction</b> | 70 961 \$ | 0 \$ |
| <b>Tous les autres honoraires</b>                                                          | 0 \$      | 0 \$ |

Les renseignements et les conseils fournis par WTW sont des facteurs qui ont été pris en considération lors de la prise de décisions relatives à la rémunération des membres de la haute direction. Toutefois, le comité de rémunération et le conseil ne se fondent pas exclusivement sur de tels renseignements, et leurs décisions tiennent compte d'un certain nombre de facteurs et de considérations. De plus, WTW applique des protocoles lui permettant de s'assurer que des conseils indépendants et objectifs sont fournis au comité de rémunération, et WTW n'offre actuellement pas de services-conseils distincts à la Société.

#### e) Groupe de comparaison :

En 2019, le comité de rémunération, avec l'aide de WTW, a constitué un groupe de comparaison afin de procéder à l'analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction visés, principalement le chef de la direction. Le groupe de comparaison est l'une des nombreuses composantes importantes auxquelles le comité a recours pour prendre des décisions éclairées en matière de rémunération, et il a été établi en fonction des critères de sélection suivants, qui tiennent compte du marché des hauts dirigeants :

- Une combinaison de sociétés ouvertes canadiennes et américaines afin de prendre en compte les revenus et actifs importants de la Société au Canada et aux États-Unis

- Des sociétés du secteur des matériaux et du secteur industriel
- Des sociétés qui sont généralement comparables à la Société sur le plan de la taille et de la complexité, pour ce qui est des revenus et de la valeur totale d'entreprise (par exemple, environ 1/3 à 3 fois la taille de la Société)

Le tableau ci-dessous présente la liste des sociétés qui composent le groupe de comparaison :

| Sociétés canadiennes                 | Sociétés américaines               |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| CanWel Building Materials Group Ltd. | Armstrong World Industries, Inc.   |
| Cascades inc.                        | Koppers Holdings Inc.              |
| Groupe Intertape Polymer Inc.        | Masonite International Corporation |
| Methanex Corporation                 | Saia, Inc.                         |
| Quincaillerie Richelieu Ltée         | Simpson Manufacturing Co., Inc.    |
| Métaux Russel inc.                   | U.S. Concrete, Inc.                |
| Shawcor Ltée                         | Werner Entreprises, Inc.           |
| TFI International inc.               |                                    |

Comme l'indique le tableau ci-dessous, la Société se retrouve généralement au 50<sup>e</sup> percentile pour ce qui est des revenus et de la valeur totale d'entreprise du groupe de comparaison, ce qui démontre que le groupe est représentatif de la taille et de la complexité de la Société :

| Statistiques <sup>(1)</sup>      | Revenus (M\$) <sup>(2)</sup> | Valeur totale d'entreprise (M\$) <sup>(3)</sup> |
|----------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------|
| <b>25<sup>e</sup> percentile</b> | 1 409 \$                     | 1 721 \$                                        |
| <b>50<sup>e</sup> percentile</b> | 2 257 \$                     | 3 277 \$                                        |
| <b>75<sup>e</sup> percentile</b> | 4 165 \$                     | 4 384 \$                                        |
| <b>Stella-Jones Inc.</b>         | 2 124 \$                     | 3 290 \$                                        |
| <b>Rang centile</b>              | P46                          | P53                                             |

(1) Toutes les valeurs sont en dollars canadiens; les dollars américains sont convertis en dollars canadiens au moyen du taux de conversion historique à la date de dépôt.

(2) En date du dernier exercice.

(3) Valeur d'entreprise totale moyenne sur une période de trois mois terminée le 31 décembre 2019.

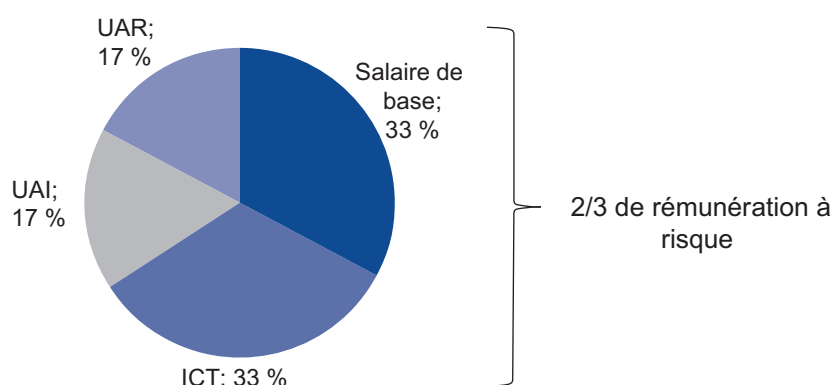
## f) Éléments de la rémunération globale des hauts dirigeants :

Les éléments de la rémunération globale des hauts dirigeants pour l'exercice terminé le 31 décembre 2019 incluent les éléments indiqués ci-dessous, à l'exception des UAI et des UAR qui ont été approuvées en 2019 aux termes du RUA, lequel seront en vigueur pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2020. Pour des fins de précision, les anciennes UAI sont actuellement en vigueur.

|                             | Élément de la rémunération                                                                                    | Objectif                                                                                                         | Rendement mesuré                                                                                                                                                                                 | Résultat                                              | Période de rendement                                                                                                                                                       |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rémunération directe totale | <b>Salaire de base</b>                                                                                        | Rémunération liée à la valeur du poste et visant à favoriser le recrutement et le maintien en poste              | Apport individuel / compétences / habiletés                                                                                                                                                      | Salaire de base bien positionné par rapport au marché | Annuelle                                                                                                                                                                   |
|                             | <b>Rémunération incitative à court terme (« ICT ») – Régime de participation aux bénéfices</b>                | Rémunération liée au rendement financier annuel et au rendement individuel                                       | Résultats liés au BAII et au bénéfice net, et rendement individuel                                                                                                                               | Paieement en espèces                                  | Annuelle                                                                                                                                                                   |
|                             | <b>Options d'achat d'actions</b><br><i>(aucun octroi aux membres de la haute direction visés depuis 2009)</i> | Rémunération liée à la hausse future du cours des actions en vue de créer de la valeur pour les actionnaires     | Augmentation du cours des actions                                                                                                                                                                | Paieement des options à l'exercice                    | Jusqu'à 7 ans                                                                                                                                                              |
|                             | <b>Unités d'actions incessibles</b> (50 % du RILT au cours des années à venir)                                | Rémunération liée au rendement de l'entreprise                                                                   | Le RCU pour l'année de l'octroi influera sur le nombre d'UAI octroyées (octroi cible de 0 % à 200 %)                                                                                             | Paieement des UAI à l'acquisition                     | 3 ans (les anciennes UAI sont acquises en bloc et les UAI du RUA sont acquises à hauteur d'un tiers chaque année). Les UAI et les anciennes UAI sont des actions fictives. |
|                             | <b>Unités d'actions liées au rendement</b> (50 % du RILT au cours des années à venir)                         | Rémunération liée au rendement de l'entreprise et au rendement par rapport à l'indice de l'industrie             | Le RCU moyen sur 3 ans (75 %) et le RTA relatif sur 3 ans par rapport à l'indice plafonné de l'industrie S&P/TSX (25 %) influenceront sur le nombre d'UAR acquises (octroi cible de 0 % à 200 %) | Paieement des UAR à l'acquisition                     | 3 ans                                                                                                                                                                      |
| Rémunération indirecte      | <b>Avantages indirects</b>                                                                                    | Avantages indirects raisonnables établis en fonction des responsabilités des membres de la haute direction visés | Apport individuel / compétences                                                                                                                                                                  | Avantages indirects annuels offerts                   | Annuelle                                                                                                                                                                   |
|                             | <b>Régimes d'épargne-retraite et prestations de retraite</b>                                                  | Encourager les membres de la haute direction visés à épargner en vue de la retraite                              | Apport individuel / compétences                                                                                                                                                                  | Cotisations annuelles versées par la Société          | Annuelle                                                                                                                                                                   |

Tel qu'il est illustré ci-dessous, la cible de rémunération directe totale pour le président et chef de la direction accorde une pondération importante à la rémunération à risque et à la rémunération à long terme afin de l'aligner davantage sur les intérêts des actionnaires au fil du temps :

### Composition de la rémunération cible du chef de la direction



#### (i) Salaire de base :

Le salaire de base tient compte d'un rendement continu, du niveau de responsabilité, de la complexité des fonctions et de l'expérience, et permet, en conséquence, de situer le salaire dans l'échelle salariale du poste au sein de l'organisation.

- Le régime incitatif du président et chef de la direction (le « régime incitatif du chef de la direction ») vise à récompenser le président et chef de la direction pour l'atteinte de cibles précises relatives au RCU.

La Société avait adopté une approche distincte pour son ancien président et chef de la direction (le « régime de l'ancien chef de la direction »), laquelle approche n'est plus en vigueur.

#### (ii) Rémunération incitative à court terme :

La Société a deux approches en matière de rémunération incitative à court terme.

- Le régime de participation aux bénéfices (le « régime de participation aux bénéfices ») vise à récompenser les membres de la haute direction visés (à l'exception du président et chef de la direction) lorsque les cibles de rendement financier de la Société sont atteintes et que leurs objectifs de rendement personnel sont atteints ou dépassés.

#### a) RÉGIME DE PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

Aux termes du régime de participation aux bénéfices, la Société distribue à ses employés un pourcentage du bénéfice avant intérêts et impôts (« BAIL »), dans la mesure où la Société atteint un résultat net positif (le « seuil du résultat net positif »), lequel est calculé à la fin de l'exercice de la Société et est déterminé conformément aux états financiers annuels consolidés audités de la Société. Le montant maximal disponible aux fins de distribution aux employés (le « fonds destiné à la participation aux bénéfices ») correspond à 4,5 % du BAIL de la Société.

Le montant éventuel de participation aux bénéfices attribué à chaque employé (le « montant éventuel de participation aux bénéfices ») est calculé en multipliant la tranche du fonds destiné à la participation aux bénéfices offerte au groupe désigné de l'employé (le « groupe ») par le salaire de base de l'employé, et en divisant le montant ainsi obtenu par le total des salaires du groupe. Le montant éventuel de participation aux bénéfices peut être majoré dans les cas indiqués au sous-paragraphe c) ci-après.

Le montant réel accordé à chaque employé est calculé de la manière suivante :

- i. la première moitié du montant éventuel de participation aux bénéfices est attribuée dans la mesure où le seuil du résultat net positif est atteint;
- ii. la deuxième moitié du montant éventuel de participation aux bénéfices, ou une partie de celle-ci, est attribuée suite à une consultation auprès du superviseur de chaque employé, et est fondée sur le rendement de chaque employé au cours de l'année précédente, en tenant compte de l'apport individuel de chaque employé à la réalisation globale de la stratégie et des objectifs d'affaires de la Société dans le cadre du rôle défini pour chaque personne. Aucune pondération spécifique n'est attribuée à des critères quantitatifs;
- iii. si uniquement une tranche du montant éventuel de participation aux bénéfices est attribuée à un ou plusieurs employés d'un groupe, le ou les montants non attribués seront alors ajoutés au fonds destiné à la participation aux bénéfices du groupe, ce qui pourrait entraîner une augmentation du montant éventuel de participation aux bénéfices pour les autres employés du groupe.

## b) RÉGIME INCITATIF DU CHEF DE LA DIRECTION

Aux termes du régime incitatif du chef de la direction, le président et chef de la direction est admissible à une prime annuelle fondée sur le rendement financier de la Société. Il s'agit d'une approche simple et transparente qui tient compte du RCU de la Société, lequel est particulièrement important pour la création de valeur à long terme, la viabilité financière ainsi que les stratégies commerciales sous-jacentes de la Société. Le RCU est défini comme le bénéfice avant intérêts et impôts, divisé par la différence entre l'actif total moins le passif courant. Les cibles du RCU sont fondées sur des normes durables afin d'atteindre un rendement à long terme supérieur au coût moyen pondéré du capital (« CMPC ») de la Société. Cela permet d'aligner les niveaux de versement sur un niveau de rendement approprié pour les actionnaires, peu importe la conjoncture économique à court terme. L'attribution cible correspond actuellement à 100 % du salaire de base, et l'attribution réelle se situera entre 0 % et 200 % du salaire de base, selon le RCU atteint au cours de l'exercice. L'attribution réelle est fondée sur le barème ci-dessous, et les niveaux de rendement précis peuvent être modifiés à l'occasion.

| Niveau   | RCU de 2019          | Pourcentage du salaire de base |
|----------|----------------------|--------------------------------|
| Minimum* | <10,0 %              | 0 %                            |
| Seuil    | >= 10,0 % et <12,0 % | 75 %                           |
| Cible    | >= 12,0 % et <14,0 % | 100 %                          |
| Maximum  | >= 14,0 %            | 200 %                          |

\* Sous réserve du pouvoir discrétionnaire du conseil d'administration d'attribuer une prime partielle ou complète en fonction du marché ou d'autres facteurs.

En mars 2020, le président et chef de la direction a reçu une prime correspondant à 75 % de la cible, en fonction d'un RCU de 11,5 % pour 2019, laquelle prime s'est établie à 450 000 \$. Le comité

de rémunération estime que la prime attribuée reflétait fidèlement le rendement de cette personne à titre de premier vice-président et chef des finances pendant la majeure partie de 2019 et à titre de président et chef de la direction pendant le reste de l'année.

### **c) RÉGIME DE L'ANCIEN CHEF DE LA DIRECTION**

La prime annuelle aux termes du régime de l'ancien chef de la direction ne faisait pas partie du régime de participation aux bénéfices et était fondée sur l'atteinte d'objectifs convenus entre l'ancien chef de la direction et le conseil d'administration de la Société. Ces objectifs comprenaient l'atteinte des résultats financiers globaux prévus dans le budget annuel de la Société, selon ce qui a été présenté au conseil d'administration et approuvé par celui-ci, ainsi que l'évaluation faite par le comité de rémunération des réalisations de l'ancien chef de la direction relativement à l'atteinte de plusieurs objectifs stratégiques et qualitatifs fixés par le conseil d'administration. L'expansion des affaires de la Société dans son ensemble, la recherche de cibles d'acquisition, l'intégration réussie d'acquisitions antérieures et la promotion de relations avec des clients et fournisseurs essentiels venaient en tête de ces objectifs. Le rendement financier réel et le rendement financier par rapport au rendement budgété comptaient pour environ 50 % de la pondération attribuée à la rémunération globale octroyée au président et chef de la direction, le reste dépendant de l'évaluation des critères qualitatifs et stratégiques.

En mai 2019, suivant la recommandation du comité de rémunération et après discussion entre les membres du conseil, l'ancien chef de la direction s'est vu attribuer une prime annuelle de 1 200 000 \$ en reconnaissance de son rendement entre le 1<sup>er</sup> juin 2018 et le 31 mai 2019. Aucune attribution n'a été effectuée aux termes du régime de l'ancien chef de la direction pour le rendement

obtenu entre le 31 mai 2019 et le moment de son départ, le 11 octobre 2019.

### **(iii) Régimes incitatifs à long terme :**

#### **a) RÉGIME INCITATIF À LONG TERME (« RILT »)<sup>(1)</sup>**

Le 10 décembre 2010, en ayant comme objectif de favoriser le maintien en poste du chef de la direction, des membres de la haute direction et des membres de la direction clés, ainsi que de gérer la dilution et d'encourager la recherche d'occasions qui créent de la valeur, de récompenser le rendement opérationnel et de permettre aux bénéficiaires de participer à l'appréciation de la valeur de l'action sur une longue période, le conseil d'administration de la Société a adopté, sur recommandation du comité de rémunération, un RILT pour la Société.

Le RILT comporte une combinaison d'options d'achat d'actions (« options RILT ») et d'anciennes UAI. La date d'octroi des options RILT et des anciennes UAI initiales était le 18 décembre 2009.

Les options RILT (historiquement) et les anciennes UAI sont approuvées par le conseil d'administration, sur recommandation du comité de rémunération après examen du rapport soumis par le président et chef de la direction. Au moment de décider si de nouveaux octrois d'options d'achat d'actions devaient être effectués et quel devait en être leur nombre, il était tenu compte du nombre total d'options en circulation aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la Société. Les octrois attribués au président et chef de la direction étaient proposés et approuvés sans qu'il ne donne son avis.

(1) Ce programme sera remplacé par le RUA pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2020.

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

Les droits rattachés aux options d'achat d'actions du RILT s'acquièrent au rythme de 20 % par année dans le cas des membres de la haute direction (les personnes qui sont des membres de la direction clés ne reçoivent pas d'options RILT) et, dans le cas du président et chef de la direction de la Société, les droits rattachés aux options RILT initiales octroyées en 2009 étaient assujettis à une acquisition en bloc de toutes les options à la date du cinquième anniversaire de la date d'octroi. Dans tous les cas, les options RILT ont une durée de sept ans et leur prix d'exercice est fixé en fonction des dispositions du régime d'options d'achat d'actions de la Société à l'intention des administrateurs, des dirigeants et des employés. Ce régime est décrit plus en détail à la rubrique 8 des présentes. Des options RILT supplémentaires peuvent être émises annuellement au gré du conseil. Les octrois antérieurs ne sont pas pris en considération lorsque la possibilité d'effectuer de nouveaux octrois est étudiée. Aucune option RILT n'a été octroyée depuis le 18 décembre 2009. Lors de sa réunion tenue le 10 mars 2020, le conseil d'administration a discuté des options RILT et aucune option RILT supplémentaire n'a été octroyée.

### *Anciennes UAI*

Des anciennes UAI ont été octroyées, sous réserve de l'atteinte par la Société d'un rendement du capital utilisé minimum de 12,5 % (le « seuil du RCU »). Le nombre d'anciennes UAI octroyées annuellement aux employés admissibles aux termes du RILT est fondé sur un pourcentage du salaire de l'employé, divisé par le cours moyen des actions ordinaires de la Société à la Bourse de Toronto (« TSX ») pendant les cinq jours précédant immédiatement la date d'octroi (le « calcul des UAI des membres de la haute direction »). Dans le cas de l'ancien chef de la direction, le comité de

rémunération recommandait un nombre fixe d'anciennes UAI pour l'octroi. Des octrois additionnels d'anciennes UAI ont été envisagés en mars 2020. Puisque la Société n'a pas atteint son seuil du RCU pour l'exercice terminé le 31 décembre 2019, aucune ancienne UAI n'a été octroyée en mars 2020 et le conseil n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire pour renoncer à l'application du seuil du RCU. À l'avenir, les UAI seront émises uniquement aux termes du RUA de la Société, et aucune autre ancienne UAI ne sera octroyée.

Les anciennes UAI constituent des actions fictives à pleine valeur payables au comptant à la date du troisième anniversaire (la « date anniversaire ») de leur émission, pour autant que la personne visée par le paiement soit toujours à l'emploi de la Société. Le montant à verser est établi en multipliant le nombre d'anciennes UAI par le cours moyen des actions ordinaires de la Société à la TSX pendant les six mois qui précèdent immédiatement la date anniversaire.

En 2019, la Société a modifié le RILT afin d'instaurer une exigence de double déclenchement pour l'acquisition anticipée en cas de changement de contrôle. Pour toutes les attributions effectuées aux termes du RILT, l'acquisition anticipée ne peut survenir que si le changement de contrôle s'accompagne d'une cessation d'emploi.

### **b) RÉGIME D'UNITÉS D' ACTIONS (« RUA »)**

En 2019, la Société a pris des mesures pour s'éloigner de son RILT existant en vue de remplacer les anciennes UAI de la Société, qui étaient fondées sur l'écoulement du temps. En décembre 2019, le conseil d'administration de la Société, après s'être référé à son consultant en rémunération indépendant, WTW, et sur recommandation de son comité de rémunération, a approuvé le RUA. Pour le

rendement de 2020 (le premier octroi étant en 2021), les UAI et les UAR seront octroyées aux termes du RUA, avec une cible de 50 % en UAI et de 50 % en UAR. Les objectifs du nouveau RUA sont notamment les suivants :

- Maintenir en poste les employés clés de la Société
- Prévoir une rémunération globale concurrentielle par rapport au marché
- Offrir des incitatifs tant pour le rendement annuel que pour le rendement à long terme, les régimes d'UAI et d'UAR comportant tous

deux des indicateurs de rendement aux fins de l'octroi et de l'acquisition

- Être aligné sur le RCU, une mesure d'une importance capitale pour le succès de la Société et un indicateur clé de création de valeur pour les actionnaires
- Aligner les paiements fondés sur le rendement sur le rendement de la Société par rapport à celui d'autres sociétés industrielles canadiennes dans lesquelles les actionnaires de la Société pourraient décider d'investir du capital

Le tableau suivant présente un aperçu des éléments clés de la conception du nouveau RUA :

| Élément                          | UAI                                                                                                                                                                                                                          | UAR                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Détermination de l'octroi</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % de la valeur de l'octroi, avec rajustement à la hausse ou à la baisse en fonction du RCU de l'année précédente par rapport à une échelle de rendement prédéterminée</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % de la valeur de l'octroi</li> </ul>                                                                                                                         |
| <b>Période d'acquisition</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trois ans (un tiers étant acquis chaque année)</li> </ul>                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisition en bloc sur trois ans</li> </ul>                                                                                                                     |
| <b>Critères d'acquisition</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquis avec l'écoulement du temps</li> </ul>                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisition liée au rendement en fonction d'un RCU moyen (75 %) et d'un RTA relatif (25 %) sur trois ans selon une échelle de rendement prédéterminée</li> </ul> |
| <b>Fourchette des paiements</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• De 0 % à 200 % de la valeur de l'octroi</li> </ul>                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• De 0 % à 200 % des unités acquises (« UAR gagnées »)</li> </ul>                                                                                                  |

Le nombre d'UAI et d'UAR octroyées aux termes du RUA est fondé sur un pourcentage du salaire de l'employé, divisé par le cours moyen des actions ordinaires de la Société à la Bourse de Toronto (« TSX ») pendant les cinq jours précédant immédiatement la date d'octroi.

Les UAI et les UAR constituent des actions fictives à pleine valeur payables au comptant qui, dans le cas des UAI, sont acquises à raison d'un tiers par année au cours d'une période de trois ans, pourvu que la personne visée soit toujours à l'emploi de la Société, et qui, dans le cas des UAR, sont acquises à la date

du troisième anniversaire de leur émission, pourvu que les cibles de rendement soient atteintes. Le montant à verser est établi en multipliant le nombre d'UAI et d'UAR gagnées par le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Société à la TSX pendant les cinq jours qui précèdent immédiatement la date d'acquisition.

#### UAI

À compter de 2021 (soit pour l'exercice 2020), les UAI seront octroyées uniquement aux termes du

RUA. Le pourcentage d'UAI octroyées sera fondé sur le RCU de l'année précédente selon le barème suivant, le pourcentage d'UAI octroyées devant être interpolé selon la méthode linéaire entre les niveaux énoncés :

#### Barème de rendement du RCU

| Niveau  | RCU de l'année précédente | Pourcentage d'UAI octroyées |
|---------|---------------------------|-----------------------------|
| Minimum | <10,0 %                   | 0 %                         |
| Seuil   | 10,0 %                    | 50 %                        |
| Cible   | 12,0 %                    | 100 %                       |
| Maximum | >=14,0 %                  | 200 %                       |

Il est prévu que les objectifs du RCU soient établis annuellement, et ceux-ci tiendront compte du budget des objectifs de la Société ainsi que d'autres facteurs pertinents. Il convient de souligner qu'en 2020, des changements apportés aux termes de la norme IFRS 16, *Contrats de location*, ont entraîné le rajustement des cibles par rapport à 2019.

#### UAR

Les UAR mises en place aux termes du nouveau RUA de la Société visent à compléter les UAI, qui constituent un moyen de rétention, au moyen d'une nouvelle attribution fondée sur le rendement qui s'aligne tant sur la stratégie d'affaires de la Société que sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

Les UAR sont des véhicules d'intéressement à long terme fondés sur le rendement, et leur versement n'est pas garanti. Elles sont acquises et versées après un délai de trois ans, en fonction de deux indicateurs de rendement :

- 75 % des UAR sont acquises en fonction du RCU moyen sur trois ans, une mesure de la

plus haute importance pour la Société qui reflète son rendement global

- 25 % des UAR sont acquises en fonction du rendement total pour les actionnaires sur trois ans annualisé par rapport à l'indice plafonné de l'industrie S&P/TSX, un indice boursier composé d'importantes sociétés industrielles qui sont représentatives du marché pour le capital d'investisseurs

À la fin de la période de rendement sur trois ans, les participants aux UAR recevront entre 0 % et 200 % des unités qui leur ont été octroyées, selon le barème de rendement suivant. L'acquisition des UAR sera interpolée selon la méthode linéaire entre les niveaux énoncés :

#### Barème de rendement du RCU (75 % de l'octroi)

| Niveau  | RCU moyen sur trois ans (de 2020 à 2022) | Pourcentage d'UAR acquises |
|---------|------------------------------------------|----------------------------|
| Minimum | <10,0 %                                  | 0 %                        |
| Seuil   | 10,0 % et <12,0 %                        | 50 %                       |
| Cible   | 12,0 et <14,0 %                          | 100 %                      |
| Maximum | >=14,0 %                                 | 200 %                      |

#### Barème de rendement du RTA relatif (25 % de l'octroi)

| Niveau  | Rendement total pour les actionnaires sur trois ans par rapport à l'indice plafonné de l'industrie S&P/TSX (annualisé) | Pourcentage d'UAR acquises |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Minimum | <-10 % pts                                                                                                             | 0 %                        |
| Seuil   | -10 % pts                                                                                                              | 50 %                       |
| Cible   | Correspond au rendement de l'indice                                                                                    | 100 %                      |
| Maximum | +10 % pts                                                                                                              | 200 %                      |

#### (iv) Régimes d'épargne-retraite :

L'objectif des régimes d'épargne-retraite de la Société (les deux étant des régimes à cotisations déterminées) pour ses employés résidant au Canada et ses employés résidant aux États-Unis (collectivement, le « régime d'épargne-retraite ») est d'encourager les membres de la haute direction visés et les autres employés admissibles à épargner en vue de leur retraite. Il est possible de participer au régime d'épargne-retraite après trois (3) mois de service continu auprès de la Société. Le régime d'épargne-retraite comprend un élément cotisations de l'employé et un élément cotisations de la Société. Dans le cas des membres de la haute direction visés et des autres employés salariés, les cotisations salariales correspondent au plus à quatre pour cent (4,0 %) du salaire de base (« cotisation de base »). Une cotisation supplémentaire d'au plus six pour cent (6,0 %) du salaire de base est ajoutée par la Société, pour une cotisation salariale maximale ne pouvant dépasser dix pour cent (10,0 %) du salaire de base. Dans le cas des employés résidant aux États-Unis, le gouvernement américain fixe une fois par année le maximum de la cotisation totale de l'employé (la « cotisation de base pour les États-Unis »). Pour 2019, le plafond réglementaire était de 19 000 \$ US par personne, avec une cotisation annuelle de rattrapage supplémentaire de 6 000 \$ US autorisée pour les adhérents au régime qui ont 50 ans ou qui atteindront 50 ans au cours de l'année civile (soit un total de 25 000 \$ US pour ces personnes).

L'élément cotisations de l'employé est investi dans le régime enregistré d'épargne-retraite collectif de la Société (« REER ») dans le cas des employés résidant au Canada, et dans un régime 401(k) de cotisations exonérées (au sens de *safe harbor plan*) dans le cas des employés résidant aux États-Unis. La cotisation correspondante de la Société est investie, dans le cas des employés résidant au

Canada, dans un régime de participation différée aux bénéfices (« RPDB ») et, dans le cas des employés résidant aux États-Unis, dans un régime 401(k) de cotisations exonérées (au sens de *safe harbor plan*), lesquels, dans les deux cas, sont détenus en fiducie par un fiduciaire nommé par la Société. Les cotisations correspondantes de la Société sont acquises sur une période de deux ans.

#### (v) Prestations de retraite :

La Société accorde des prestations de retraite sous forme de rentes à certains de ses employés salariés. Dans le cas des membres de la haute direction de la Société, ces prestations de retraite sont accordées à un ancien employé de Bell Pole Company, société dont les actifs ont été achetés par une filiale en propriété exclusive de la Société en juillet 2006, au moyen de régimes de retraite enregistrés en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* et de son règlement d'application (la « Loi de l'impôt sur le revenu »). Un membre de la haute direction visé accumule des prestations aux termes de mécanismes à prestations déterminées qui prévoient un revenu de retraite total correspondant à la formule du régime enregistré des employés salariés, sans égard au revenu de retraite annuel maximal prescrit par la Loi de l'impôt sur le revenu. La Société offre ces rentes dans le cadre d'un régime de retraite enregistré en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu et d'une promesse de rente non enregistrée pour ce membre de la haute direction visé.

#### (vi) Avantages indirects :

Des véhicules sont fournis par la Société aux membres de la haute direction visés à titre de principal moyen de transport dans le cadre de leurs fonctions. Les obligations fiscales liées à l'usage personnel de ces véhicules sont entièrement à la charge de chacune de ces personnes.

Une aide pour la réinstallation est offerte pour les mutations à l'extérieur d'un État ou d'une province à l'autre. Parmi les dépenses couvertes, mentionnons les frais de transport pour le membre de la haute direction visé et sa famille et les frais de déménagement et d'hébergement temporaire à l'hôtel pour le membre de la haute direction visé et sa famille, au besoin, au cours de la période de recherche d'une résidence avant le déménagement définitif. Les frais de transaction liés à la vente de l'ancienne résidence principale et à l'achat de la nouvelle résidence peuvent également être remboursés.

Des téléphones cellulaires, des téléphones intelligents, des ordinateurs portatifs et des tablettes électroniques sont fournis lorsqu'appropriés et nécessaires relativement à l'exercice des fonctions et des responsabilités des membres de la haute direction visés. Ces appareils sont et demeurent la propriété de la Société.

Selon le comité de rémunération, ces éléments permettent d'offrir une structure de rémunération juste et concurrentielle et d'établir des liens appropriés entre le niveau de la rémunération des cadres supérieurs, le rendement financier de la Société et la valeur pour les actionnaires.

## g) Autres caractéristiques de gouvernance :

### (i) Politique de recouvrement :

La politique de recouvrement de la rémunération à l'intention des membres de la haute direction (la « politique de recouvrement ») a été instaurée en 2019 afin que le conseil d'administration soit en mesure de prendre des mesures directes et appropriées pour exiger, dans certaines situations, le remboursement de la totalité ou d'une partie de la rémunération reçue par un membre de la haute

direction aux termes d'attributions effectuées dans le cadre des régimes incitatifs à court terme et à long terme. La politique de recouvrement définit les membres de la haute direction comme toutes les personnes qui occupent des postes à l'échelon de vice-président ou à un échelon supérieur, et qui sont ou ont été à l'emploi de la Société ou d'une ou de plusieurs de ses filiales directes ou indirectes en propriété exclusive.

Aux termes de la politique de recouvrement, le conseil a droit, pour le compte de la Société, au remboursement partiel ou complet de toute prime, participation aux bénéfices et rémunération incitative, y compris les attributions en espèces et à base d'actions (collectivement, les « attributions »), de la part d'un membre de la haute direction ou d'un ancien membre de la haute direction dans les situations suivantes :

- (i) le membre de la haute direction a commis une négligence grave, une faute intentionnelle ou une fraude (une « inconduite »);
- (ii) le montant d'une prime, de la participation aux bénéfices ou de toute autre rémunération incitative a été calculé sur le fondement, ou sous réserve, de l'atteinte de certains résultats financiers de la Société qui ont subséquemment fait l'objet d'un retraitement de la totalité ou d'une partie des états financiers de la Société ou ont été touchés par un tel retraitement, si :
  - a. le membre de la haute direction a commis une inconduite qui a entraîné, ou entraîné pour l'essentiel, l'obligation de procéder à un retraitement;
  - b. le montant de la prime, de la participation aux bénéfices ou de toute autre rémunération incitative qui aurait été attribuée au membre de la haute direction ou les profits qui auraient été réalisés par celui-ci si les résultats

financiers avaient été correctement déclarés auraient été inférieurs au montant réellement attribué ou reçu.

La politique de recouvrement s'applique à toutes les attributions effectuées après le 6 août 2019.

## (ii) Politique anti-couverture :

En 2019, la Société a modifié son Code de conduite professionnelle et de déontologie afin d'y intégrer une politique anti-couverture.

Les opérations de couverture peuvent permettre à un initié de continuer de détenir des titres de la Société obtenus par l'intermédiaire de régimes d'avantages sociaux des employés ou autrement, mais sans l'ensemble des risques et des avantages liés à la propriété. Lorsque cela se produit, l'initié peut ne plus avoir les mêmes objectifs que les autres actionnaires de la Société.

Aux termes de la politique anti-couverture, il est interdit aux initiés de prendre part à des activités de couverture ou de monétisation, notamment les suivantes :

- Utiliser des instruments financiers (comme des options, des options de vente, des options d'achat, des contrats à terme de gré à gré, des contrats à terme standardisés, des swaps, des tunnels ou des parts de fonds cotés) ou toutes autres opérations qui visent à couvrir ou à compenser une diminution du cours des titres de la Société dont l'initié est le propriétaire véritable, directement ou indirectement, ou de la valeur de toute rémunération sous forme d'attribution à base d'actions de l'initié (comme des options d'achat d'actions, des unités d'actions différées, des unités d'actions incessibles et des unités d'actions liées au rendement)
- De la même façon, il est interdit aux initiés de vendre à découvert des titres de la

Société, étant donné que de telles opérations pourraient permettre aux initiés de compenser une diminution de la valeur marchande de ces titres ou de tirer avantage d'une telle diminution

## (iii) Exigences en matière d'actionnariat :

En 2019, la Société a instauré des exigences en matière d'actionnariat (les « exigences en matière d'actionnariat ») qui s'appliquent aux membres du conseil d'administration<sup>(1)</sup>, y compris aux administrateurs qui sont des membres de la haute direction, soit le président et chef de la direction de la Société, afin d'aligner d'avantage les intérêts du plus haut dirigeant de la Société avec ceux des actionnaires et de solidifier davantage son engagement envers la Société et son succès futur.

Aux termes des exigences en matière d'actionnariat, le président et chef de la direction est tenu de détenir des actions ordinaires de la Société d'une valeur équivalant au moins à une fois son salaire de base annuel. Les exigences en matière d'actionnariat doivent être satisfaites dans les cinq années suivant l'entrée en fonction à titre d'administrateur, et doivent être respectées pendant deux trimestres d'exercice à la suite du départ à la retraite et/ou de la cessation des fonctions. Le président et chef de la direction détient actuellement 19 604 actions de la Société.

## h) Analyse du risque :

Le conseil et le comité de rémunération estiment que les pratiques de rémunération et les régimes incitatifs de la Société, qui offrent des récompenses pour l'atteinte d'objectifs globaux à l'échelle de l'entreprise tout en reconnaissant les contributions individuelles, ne favorisent pas la prise de risques

(1) Voir la rubrique 7.3, « Exigences en matière d'actionnariat des administrateurs », pour connaître les exigences en matière d'actionnariat qui s'appliquent aux administrateurs non membres de la direction.

inappropriés ou excessifs de la part des membres de la haute direction visés ou d'autres employés. Aucun risque n'est ressorti de l'étude des politiques ou des régimes de rémunération de la Société qui serait raisonnablement susceptible d'avoir une incidence défavorable importante sur la Société. Les politiques et les régimes de rémunération de la Société comprennent un certain nombre de caractéristiques d'atténuation des risques :

- Les programmes incitatifs sont conditionnels à l'atteinte de seuils préétablis à l'échelle de l'entreprise, ce qui permet de créer un environnement dans lequel les employés sont encouragés à travailler ensemble pour que la Société, de manière générale, connaisse du succès
- Les programmes de rémunération sont équilibrés entre la rémunération fixe et la

rémunération variable, et entre les régimes incitatifs à court terme et à long terme

- Dans l'ensemble, les charges de rémunération des membres de la haute direction ne représentent pas une part importante du revenu de la Société
- La politique de recouvrement nouvellement adoptée permet à la Société de recouvrer des attributions qui ont été gagnées dans certaines circonstances
- Les exigences en matière d'actionnariat prévoient que le président et chef de la direction doit détenir des actions pendant la durée de ses fonctions auprès de la Société et pendant une période par la suite, et la politique anti-couverture assure une cohérence avec les intérêts des actionnaires.

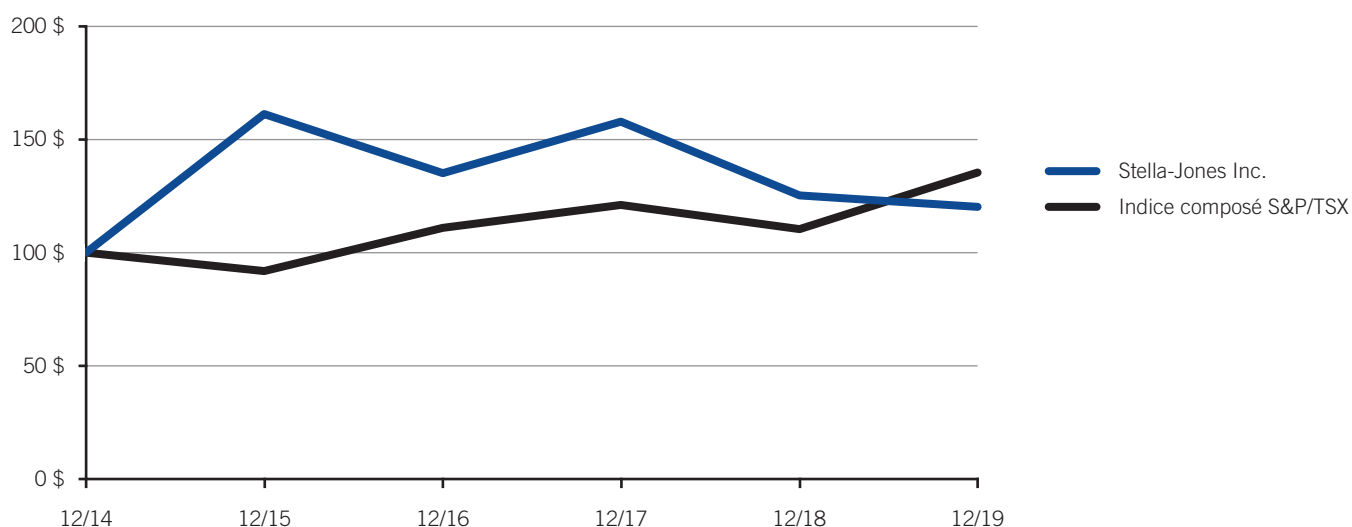
## 6.2 Représentation graphique de la performance

Le graphique ci-dessous illustre le rendement global cumulé pour un actionnaire sur cinq ans d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la

Société, comparativement au rendement global cumulé de l'indice composé S&P/TSX de la TSX pour la même période.

### Comparaison du rendement global cumulé sur 5 ans\*

Entre Stella-Jones Inc. et l'indice composé S&P/TSX



\* Investissement de 100 \$ au 31 décembre 2014 dans les actions ou dans l'indice en supposant le réinvestissement des dividendes.  
Exercices terminés le 31 décembre.

|                        | 31 déc. 2014 | 31 déc. 2015 | 31 déc. 2016 | 31 déc. 2017 | 31 déc. 2018 | 31 déc. 2019 |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Stella-Jones Inc.      | 100,00 \$    | 161,53 \$    | 135,22 \$    | 158,22 \$    | 125,46 \$    | 120,45 \$    |
| Indice composé S&P/TSX | 100,00 \$    | 91,68 \$     | 111,01 \$    | 121,11 \$    | 110,34 \$    | 135,59 \$    |

La tendance indiquée par le graphique de rendement ci-dessus atteste une augmentation du rendement global cumulé pour l'actionnaire du 31 décembre 2014 jusqu'à l'exercice terminé le 31 décembre 2019. Au cours de la même période de cinq ans, le total des

salaires, des montants versés aux termes du régime de participation aux bénéfices et des primes reçues par l'ensemble des membres de la haute direction visés a augmenté d'environ 31,6 %, alors que le rendement cumulé pour l'actionnaire a augmenté de 20,5 %.

## 6.3 Tableau sommaire de la rémunération

### Rémunération des membres de la haute direction visés – Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau sommaire de la rémunération fournit des données sur la rémunération du chef de la direction, du chef des finances et des trois hauts dirigeants qui sont les mieux rémunérés de la Société (les « membres de la haute direction visés ») et dont la rémunération totale dépassait 150 000 \$ au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2019. L'information est présentée pour les trois exercices complétés les plus récents :

**Tableau sommaire de la rémunération**

|                                                                                                                                                           |              |                         |                                           |                                           | Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$) |                                 |                                   |                         |                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Nom et poste principal                                                                                                                                    | Exercice     | Salaire (\$)            | Attributions fondées sur des actions (\$) | Attributions fondées sur des options (\$) | Régimes incitatifs annuels                                                                    | Régimes incitatifs à long terme | Valeur du régime de retraite (\$) | Autre rémunération (\$) | Rémunération totale (\$) |
| Brian McManus <sup>(1)</sup><br>Ancien président et chef de la direction                                                                                  | 31 déc. 2019 | 672 163 <sup>(2)</sup>  | —                                         | —                                         | 1 200 000 <sup>(3)</sup>                                                                      | —                               | —                                 | 13 615 <sup>(4)</sup>   | 1 885 778                |
|                                                                                                                                                           | 31 déc. 2018 | 750 000                 | 7 592 000 <sup>(5)</sup>                  | —                                         | 1 200 000 <sup>(3)</sup>                                                                      | —                               | —                                 | 13 250 <sup>(4)</sup>   | 9 555 250                |
|                                                                                                                                                           | 31 déc. 2017 | 650 000                 | —                                         | —                                         | 1 000 000 <sup>(3)</sup>                                                                      | —                               | —                                 | 13 115 <sup>(4)</sup>   | 1 663 115                |
| Éric Vachon<br>Président et chef de la direction (ancien chef des finances)                                                                               | 31 déc. 2019 | 399 658 <sup>(6)</sup>  | — <sup>(7)</sup>                          | —                                         | 450 000 <sup>(8)</sup>                                                                        | —                               | —                                 | 13 615 <sup>(4)</sup>   | 863 273                  |
|                                                                                                                                                           | 31 déc. 2018 | 353 130                 | 83 561 <sup>(7)</sup>                     | —                                         | 270 000 <sup>(9)</sup>                                                                        | —                               | —                                 | 13 250 <sup>(4)</sup>   | 719 941                  |
|                                                                                                                                                           | 31 déc. 2017 | 331 500                 | 1 074 720 <sup>(7)</sup>                  | —                                         | 260 000 <sup>(9)</sup>                                                                        | —                               | —                                 | 13 115 <sup>(4)</sup>   | 1 679 335                |
| Ian Jones<br>Premier vice-président, Poteaux destinés aux sociétés de services publics et bois d'œuvre à usage résidentiel, Stella-Jones Corporation      | 31 déc. 2019 | 399 123                 | — <sup>(7)</sup>                          | —                                         | 340 000 <sup>(10)</sup>                                                                       | —                               | 709 000 <sup>(11)</sup>           | — <sup>(12)</sup>       | 1 448 123                |
|                                                                                                                                                           | 31 déc. 2018 | 390 150                 | 96 414 <sup>(7)</sup>                     | —                                         | 275 000 <sup>(13)</sup>                                                                       | —                               | 116 000 <sup>(11)</sup>           | — <sup>(12)</sup>       | 877 564                  |
|                                                                                                                                                           | 31 déc. 2017 | 382 500                 | 1 074 720 <sup>(7)</sup>                  | —                                         | 260 000 <sup>(14)</sup>                                                                       | —                               | 30 000 <sup>(11)</sup>            | — <sup>(12)</sup>       | 1 747 220                |
| Michael Sylvester<br>Premier vice-président, Traverses de chemin de fer, Stella-Jones Corporation                                                         | 31 déc. 2019 | 476 800 <sup>(15)</sup> | — <sup>(7)</sup>                          | —                                         | 324 700 <sup>(16)</sup>                                                                       | —                               | —                                 | 17 604 <sup>(4)</sup>   | 819 104                  |
|                                                                                                                                                           | 31 déc. 2018 | 489 512 <sup>(15)</sup> | 118 815 <sup>(7)</sup>                    | —                                         | 327 408 <sup>(17)</sup>                                                                       | —                               | —                                 | 7 907 <sup>(4)</sup>    | 943 642                  |
|                                                                                                                                                           | 31 déc. 2017 | 441 322 <sup>(15)</sup> | 1 074 720 <sup>(7)</sup>                  | —                                         | 301 080 <sup>(18)</sup>                                                                       | —                               | —                                 | 18 341 <sup>(4)</sup>   | 1 835 463                |
| Kevin Comerford<br>Vice-président, Ventes, Poteaux destinés aux sociétés de services publics et bois d'œuvre à usage résidentiel Stella-Jones Corporation | 31 déc. 2019 | 330 929 <sup>(15)</sup> | — <sup>(7)</sup>                          | —                                         | 233 784 <sup>(16)</sup>                                                                       | —                               | —                                 | 18 072 <sup>(4)</sup>   | 582 785                  |
|                                                                                                                                                           | 31 déc. 2018 | 326 442 <sup>(15)</sup> | 65 995 <sup>(7)</sup>                     | —                                         | 225 093 <sup>(17)</sup>                                                                       | —                               | —                                 | 19 623 <sup>(4)</sup>   | 637 153                  |
|                                                                                                                                                           | 31 déc. 2017 | 294 306 <sup>(15)</sup> | 537 360 <sup>(7)</sup>                    | —                                         | 194 448 <sup>(18)</sup>                                                                       | —                               | —                                 | 20 323 <sup>(4)</sup>   | 1 046 437                |

(1) M. McManus a quitté ses fonctions de président et chef de la direction de la Société le 11 octobre 2019.

(2) Représente le salaire versé à M. McManus du 1<sup>er</sup> janvier au 11 octobre 2019, soit la date à laquelle il a quitté ses fonctions de président et chef de la direction de la Société.

- (3) La prime de 1 200 000 \$ versée en mai 2019 à M. McManus a été octroyée en reconnaissance du rendement obtenu entre le 1<sup>er</sup> juin 2018 et le 31 mai 2019. La prime de 1 200 000 \$ versée en mai 2018 à M. McManus a été octroyée en reconnaissance du rendement obtenu entre le 1<sup>er</sup> juin 2017 et le 31 mai 2018. La prime de 1 000 000 \$ versée en mai 2017 à M. McManus a été octroyée en reconnaissance du rendement obtenu entre le 1<sup>er</sup> juin 2016 et le 31 mai 2017. La prime de M. McManus ne faisait pas partie du régime de participation aux bénéfices de la Société.
- (4) Dans le cas de M. McManus et de M. Vachon, ce montant représente les cotisations patronales au RPDB pour les années indiquées. Dans le cas de M. Sylvester et de M. Comerford, ce montant représente les cotisations patronales au régime 401(k), lesquelles ont été versées en dollars américains. Dans le cas de M. Sylvester, ces cotisations se sont établies à 13 554 \$ US en 2019, 5 796 \$ US en 2018 et 14 620 \$ US en 2017. Dans le cas de M. Comerford, ces cotisations se sont établies à 13 923 \$ US en 2019, 14 384 \$ US en 2018 et 16 200 \$ US en 2017. La valeur de tous les autres avantages indirects, biens et autres avantages personnels d'un membre de la haute direction visé est inférieure à 50 000 \$ ou 10,0 % du salaire total du membre de la haute direction visé pour l'exercice. Reportez-vous à la note 15 pour connaître les taux de change utilisés pour convertir en dollars canadiens les montants en dollars américains aux fins du présent tableau sommaire de la rémunération.
- (5) Les 200 000 anciennes UAI de M. McManus avaient une date d'octroi effective du 7 mai 2018. Un total de 60 000 anciennes UAI ont été acquises le 7 mai 2019. M. McManus a renoncé aux 140 000 anciennes UAI restantes qui devaient être acquises le 7 mai 2020 et le 7 mai 2021 lorsqu'il a démissionné de la Société le 11 octobre 2019. Pour en savoir plus sur les anciennes UAI, consultez la rubrique 6.1f)(iii) « Régimes incitatifs à long terme ». La valeur des anciennes UAI a été établie conformément au modèle de Black-Scholes à la date de leur octroi.
- (6) M. Vachon a occupé le poste de premier vice-président et chef des finances jusqu'au 11 octobre 2019, date à laquelle il a été nommé président et chef de la direction. Représente le salaire versé à M. Vachon pendant environ 9,5 mois à titre de premier vice-président et chef des finances, son salaire annuel étant alors de 345 907 \$, et pendant environ 2,5 mois à titre de président et chef de la direction, son salaire annuel étant alors de 600 000 \$.
- (7) Aucune ancienne UAI n'a été octroyée par le conseil d'administration en mars 2020 puisque la Société n'a pas atteint son seuil du RCU pour l'exercice terminé le 31 décembre 2019. Le 14 mars 2019, le conseil d'administration a résolu d'octroyer à ces membres de la haute direction visés des anciennes UAI pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018, avec une date d'octroi effective du 18 mars 2019. Le 13 mars 2018, le conseil d'administration a résolu d'octroyer à ces membres de la haute direction visés des anciennes UAI pour l'exercice terminé le 31 décembre 2017, avec une date d'octroi du 19 mars 2018. La valeur des anciennes UAI a été établie conformément au modèle de Black-Scholes à la date de leur octroi.
- (8) Ce montant a été attribué aux termes du régime incitatif du chef de la direction en mars 2020 pour des services rendus au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2019.
- (9) Ces montants ont été attribués en mars 2019 et en mars 2018 pour des services rendus au cours des exercices terminés les 31 décembre 2018 et 2017, respectivement. La prime de M. Vachon, en sa qualité de premier vice-président et chef des finances, ne faisait pas partie du régime de participation aux bénéfices de la Société.
- (10) Ce montant a été attribué aux termes du régime de participation aux bénéfices de la Société au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2020 pour des services rendus au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2019.
- (11) La valeur du régime de retraite indiquée est la variation annuelle attribuable à des éléments rémunérateurs de l'obligation au titre des prestations constituées dont il est fait mention à la rubrique 6.6 sous « Prestations aux termes d'un régime de retraite – Régime à prestations déterminées ».
- (12) La valeur des avantages indirects, des biens et des autres avantages personnels du membre de la haute direction visé est inférieure à 50 000 \$ ou à 10,0 % du salaire total du membre de la haute direction visé pour l'exercice.
- (13) Ce montant a été versé aux termes du régime de participation aux bénéfices de la Société au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2019 pour des services rendus au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2018.
- (14) Ce montant a été versé aux termes du régime de participation aux bénéfices de la Société au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2018 pour des services rendus au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2017.
- (15) Les salaires de base de MM. Sylvester et Comerford sont versés en dollars américains. Dans le cas de M. Sylvester, ce salaire s'est établi à 367 080 \$ US en 2019, à 358 827 \$ US en 2018 et à 351 791 \$ US en 2017. Dans le cas de M. Comerford, ce salaire s'est établi à 254 796 \$ US en 2019, à 239 292 \$ US en 2018 et à 234 600 \$ US en 2017. Les taux de change de clôture de la Banque du Canada en fin d'exercice (les « taux de change ») ont été utilisés pour convertir les dollars américains en dollars canadiens aux fins du tableau sommaire de la rémunération. Ces taux de change étaient les suivants : 2019 – 1,2988, 2018 – 1,3642 et 2017 – 1,2545. Les montants en dollars canadiens ont été établis en multipliant les montants en dollars américains par les taux de change.
- (16) Ce montant a été attribué aux termes du régime de participation aux bénéfices de la Société au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2020 pour des services rendus au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2019. Ce montant a été versé en dollars américains et s'est établi à 250 000 \$ US pour M. Sylvester et à 180 000 \$ US pour M. Comerford.
- (17) Ce montant a été versé aux termes du régime de participation aux bénéfices de la Société au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2019 pour des services rendus au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2018. Ce montant a été versé en dollars américains et s'est établi à 240 000 \$ US pour M. Sylvester et à 165 000 \$ US pour M. Comerford.
- (18) Ce montant a été versé aux termes du régime de participation aux bénéfices de la Société au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2018 pour des services rendus au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2017. Ce montant a été versé en dollars américains et s'est établi à 240 000 \$ US pour M. Sylvester et à 155 000 \$ US pour M. Comerford.

## 6.4 Attributions aux termes du régime incitatif – attributions fondées sur des options et des actions

Le tableau qui suit présente de l'information sur les attributions fondées sur des options et des actions en cours à la fin de l'exercice terminé le 31 décembre 2019 :

| Nom               | Attributions fondées sur des options       |                           |                               |                                             | Attributions fondées sur des actions                             |                                                                                                               |                                                                                                                                     |
|-------------------|--------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                   | Titres sous-jacents aux options non levées | Prix de levée des options | Date d'expiration des options | Valeur des options dans le cours non levées | Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis | Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis | Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) |
|                   | (#)                                        | (\$)                      |                               | (\$)                                        | (#)                                                              | (\$)                                                                                                          | (\$)                                                                                                                                |
| Brian McManus     | —                                          | —                         | —                             | —                                           | — <sup>(1)</sup>                                                 | —                                                                                                             | —                                                                                                                                   |
| Éric Vachon       | —<br>—                                     | —<br>—                    | —<br>—                        | —<br>—                                      | 24 000 <sup>(2)</sup><br>2 074 <sup>(4)</sup>                    | 946 800 <sup>(3)</sup><br>81 820 <sup>(3)</sup>                                                               | —<br>—                                                                                                                              |
| Ian Jones         | —<br>—                                     | —<br>—                    | —<br>—                        | —<br>—                                      | 24 000 <sup>(2)</sup><br>2 393 <sup>(4)</sup>                    | 946 800 <sup>(3)</sup><br>94 400 <sup>(3)</sup>                                                               | —<br>—                                                                                                                              |
| Michael Sylvester | —<br>—                                     | —<br>—                    | —<br>—                        | —<br>—                                      | 24 000 <sup>(2)</sup><br>2 949 <sup>(4)</sup>                    | 946 800 <sup>(3)</sup><br>116 300 <sup>(3)</sup>                                                              | —<br>—                                                                                                                              |
| Kevin Comerford   | —<br>—                                     | —<br>—                    | —<br>—                        | —<br>—                                      | 12 000 <sup>(2)</sup><br>1 638 <sup>(4)</sup>                    | 473 000 <sup>(3)</sup><br>64 620 <sup>(3)</sup>                                                               | —<br>—                                                                                                                              |

(1) Des 200 000 anciennes UAI octroyées le 7 mai 2018, 60 000 ont été acquises le 7 mai 2019. M. McManus a renoncé aux anciennes UAI qui devaient être acquises le 7 mai 2020 (60 000 anciennes UAI) et le 7 mai 2021 (80 000 anciennes UAI) lorsqu'il a quitté ses fonctions de président et chef de la direction le 11 octobre 2019.

(2) Anciennes UAI octroyées le 19 mars 2018. La date d'acquisition est le 19 mars 2021.

(3) Calculé en multipliant le nombre d'anciennes UAI par 39,45 \$, soit le cours moyen sur six mois des actions ordinaires de la Société à la TSX immédiatement avant le 31 décembre 2019, en présumant que le 31 décembre 2019 soit la date du seul paiement.

(4) Anciennes UAI octroyées le 18 mars 2019. La date d'acquisition est le 18 mars 2022.

## 6.5 Attributions aux termes d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau qui suit présente la valeur à l'acquisition des droits ou la valeur gagnée au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2019 des octrois aux termes du régime incitatif :

| Nom               | Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice<br>(\$) | Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice<br>(\$) | Rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice<br>(\$) |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Brian McManus     | — <sup>(1)</sup>                                                                                        | 2 509 574 <sup>(2)</sup>                                                                                | 1 200 000 <sup>(3)</sup>                                                                                                                  |
| Éric Vachon       | — <sup>(1)</sup>                                                                                        | 70 173 <sup>(4)</sup>                                                                                   | 450 000 <sup>(5)</sup>                                                                                                                    |
| Ian Jones         | — <sup>(1)</sup>                                                                                        | 80 976 <sup>(4)</sup>                                                                                   | 340 000 <sup>(5)</sup>                                                                                                                    |
| Michael Sylvester | — <sup>(1)</sup>                                                                                        | 98 290 <sup>(4)(6)</sup>                                                                                | 324 700 <sup>(5)(7)</sup>                                                                                                                 |
| Kevin Comerford   | — <sup>(1)</sup>                                                                                        | 52 440 <sup>(4)(6)</sup>                                                                                | 233 784 <sup>(5)(8)</sup>                                                                                                                 |

(1) Aucune attribution fondée sur des options n'a été acquise au cours de l'exercice par le membre de la haute direction visé.

(2) Calculé en multipliant les 60 000 anciennes UAI qui ont été acquises le 7 mai 2019 par 41,8262 \$, soit le cours moyen sur six mois des actions de la Société à la TSX immédiatement avant la date d'acquisition.

(3) La prime de 1 200 000 \$ versée à M. McManus en mai 2019 a été octroyée en reconnaissance du rendement obtenu entre le 1<sup>er</sup> juin 2018 et le 31 mai 2019. M. McManus n'a pas reçu de prime pour la période commençant le 1<sup>er</sup> juin 2019 et se terminant le 11 octobre 2019, la date à laquelle il a quitté ses fonctions de président et chef de la direction de la Société.

(4) Calculé en multipliant le nombre d'anciennes UAI acquises par 41,23 \$, soit le cours moyen sur six mois des actions de la Société à la TSX immédiatement avant la date d'acquisition du 21 mars 2019. Les montants des anciennes UAI de M. Sylvester ont été payés en dollars américains et se sont établis à 74 309 \$ US. Les montants des anciennes UAI de M. Comerford ont été payés en dollars américains et se sont établis à 39 648 \$ US.

(5) Représente les montants attribués en 2020 aux termes du régime de participation aux bénéfices de la Société en reconnaissance de l'atteinte des cibles de rendement financier par la Société et du rendement de la personne au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2019. Dans le cas de M. Vachon, la prime fait partie du régime incitatif du chef de la direction, qui est distinct du régime de participation aux bénéfices de la Société.

(6) Les montants en dollars américains payés à MM. Sylvester et Comerford ont été établis en divisant les montants en dollars canadiens par le taux de change de clôture moyen sur six mois de la Banque du Canada pour la période précédant immédiatement la date d'acquisition du 21 mars 2019.

(7) La rémunération de Michael Sylvester au titre du régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres a été attribuée en dollars américains et s'est établie à 250 000 \$ US.

(8) La rémunération de Kevin Comerford au titre du régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres a été attribuée en dollars américains et s'est établie à 180 000 \$ US.

## 6.6 Prestations aux termes d'un régime de retraite – régime à prestations déterminées

La Société offre des prestations de retraite sous forme de rentes à certains employés salariés de la Société au moyen de régimes de retraite enregistrés en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu. Un membre de la haute

direction visé accumule des prestations aux termes d'un mécanisme à prestations déterminées qui prévoit un revenu de retraite total correspondant à la formule du régime enregistré des employés salariés, sans égard au revenu de retraite annuel maximal prescrit par la Loi de l'impôt sur le revenu. Le membre de la haute direction visé qui participe à ce mécanisme est M. Ian Jones. La Société offre ces rentes dans le cadre d'un régime de retraite enregistré en vertu de la Loi de l'impôt sur le

revenu et d'une promesse de rente non enregistrée pour le membre de la haute direction visé. Ces ententes visent à fournir un revenu de retraite annuel qui débute à l'âge de retraite de M. Jones.

Les régimes sont non contributifs. Le revenu de retraite annuel de M. Jones correspond à 1,20 % de son salaire moyen de fin de carrière, jusqu'à concurrence du maximum moyen des gains annuels ouvrant droit à pension, plus 1,90 % de l'excédent du salaire moyen de fin de carrière sur le maximum moyen des gains annuels ouvrant droit à pension pour chaque année de service. Le salaire moyen de fin de carrière correspond à la moyenne annuelle des cinq années civiles les mieux rémunérées au cours des dix années précédant la date de détermination.

M. Jones recevra, dans la mesure permise, une tranche de son revenu de retraite annuel payable à

Aux termes de ce régime de retraite, les employés peuvent prendre leur retraite dès l'âge de 55 ans. Leur revenu de retraite annuel est réduit d'un quart d'un pour cent (0,25 %) pour chaque mois séparant la date de retraite de la date normale de retraite. Ainsi, pour un employé qui prend sa retraite avant la date normale de retraite, ses prestations annuelles correspondront aux prestations constituées mentionnées ci-dessus à sa date de retraite, multipliées par le pourcentage indiqué dans le tableau suivant :

partir du régime enregistré qui sera limitée par le maximum prévu par la Loi de l'impôt sur le revenu. Ce maximum est actuellement de 3 092,22 \$ multiplié par le nombre d'années décomptées pour les employés qui prennent leur retraite en 2019.

M. Jones aura également droit à une rente supplémentaire promise, dans la mesure requise, qui prévoit le paiement d'un revenu de retraite supplémentaire de sorte que le revenu de retraite total correspondra à la formule décrite ci-dessus, sans limitation selon le revenu de retraite annuel maximal prescrit par la Loi de l'impôt sur le revenu. M. Jones est actuellement le seul employé ayant droit à ce régime supplémentaire.

La valeur de ce régime de retraite est financée dans la mesure permise pour le régime tel qu'il est enregistré aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu.

| Âge à la date du début du versement des prestations | Pourcentage des prestations constituées |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| 65                                                  | 100 %                                   |
| 64                                                  | 97 %                                    |
| 63                                                  | 94 %                                    |
| 62                                                  | 91 %                                    |
| 61                                                  | 88 %                                    |
| 60                                                  | 85 %                                    |
| 59                                                  | 82 %                                    |
| 58                                                  | 79 %                                    |
| 57                                                  | 76 %                                    |
| 56                                                  | 73 %                                    |
| 55                                                  | 70 %                                    |

Le tableau suivant renferme de l'information sur les prestations de retraite annuelles aux termes des régimes du membre de la haute direction visé, y compris aux termes de la promesse de rente supplémentaire :

| Nom       | Années décomptées à la fin de l'exercice (nombre) | Prestations annuelles payables <sup>(1)</sup> |               | Obligation au titre des prestations constituées en début de l'exercice <sup>(2)</sup> (\$) | Modification compensatoire <sup>(3)</sup> (\$) | Modification non compensatoire <sup>(4)</sup> (\$) | Obligation au titre des prestations constituées en fin d'exercice <sup>(2)</sup> (nombre) |
|-----------|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
|           |                                                   | à la fin de l'exercice (\$)                   | à 65 ans (\$) |                                                                                            |                                                |                                                    |                                                                                           |
| Ian Jones | 35,5                                              | 255 000                                       | 305 000       | 3 606 000                                                                                  | 709 000                                        | 528 000                                            | 4 843 000                                                                                 |

(1) Selon le salaire moyen de fin de carrière au 31 décembre 2019.

(2) L'obligation au titre des prestations constituées correspond à la valeur des prestations de retraite projetées, pour les années décomptées à cette date, selon les mêmes méthodes et hypothèses actuarielles utilisées pour déterminer les frais et le passif au titre de régimes de retraite à la fin de l'exercice, tels qu'ils figurent dans le rapport annuel de la Société. Ces méthodes et hypothèses sont conformes aux principes comptables généralement reconnus et ne sont pas identiques à celles qu'utilisent d'autres sociétés et, par conséquent, elles peuvent ne pas être directement comparables avec celles d'autres sociétés. Ces montants peuvent changer avec le temps en raison de facteurs tels que les changements d'hypothèses et les variations du salaire.

(3) Tient compte du coût des services rendus au cours de l'exercice, déduction faite des cotisations salariales, et des différences entre les gains réels et estimatifs.

(4) Tient compte des cotisations salariales réelles, de l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice et de l'incidence de toute modification des hypothèses actuarielles.

## 6.7 Prestations aux termes d'un régime de retraite – régimes à cotisations déterminées

Les cotisations versées par la Société à l'égard de chacun des membres de la haute direction visés qui participent aux régimes à cotisations déterminées sont présentées dans la colonne « Autre rémunération » du Tableau sommaire de la rémunération présenté à la rubrique 6.3. Pour de plus amples renseignements sur les régimes à cotisations déterminées de la Société, se reporter au paragraphe (iv), « Régimes d'épargne-retraite », de la rubrique 6.1 « Analyse de la rémunération ».

## 6.8 Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

La Société a conclu certains contrats d'emploi, offre un régime de participation aux bénéfices et un régime incitatif pour le chef de la direction et a accordé des anciennes UAI, parmi lesquels certains prévoient le versement de prestations aux membres de la direction

visés en cas de cessation de leurs fonctions et de changement de contrôle.

Le contrat d'emploi de M. Vachon stipule qu'au moment de la résiliation de son contrat d'emploi par la Société pour des motifs autres que renvoi justifié, maladie, invalidité permanente, décès ou démission, il aura le droit de recevoir un montant correspondant à 12 mois de salaire et une prime correspondant à la prime annuelle payée pour l'exercice financier précédent au prorata du nombre de mois de service réalisés au cours de l'exercice financier au cours duquel son emploi est résilié (la « prime au prorata »). Si l'emploi de M. Vachon prend fin pour motif de décès, de maladie ou d'invalidité permanente, il (ou sa succession en cas de décès) sera habilité à toucher son salaire gagné et non versé ainsi que sa prime au prorata. Si cet emploi prend fin en raison d'un changement de contrôle, M. Vachon aura le droit de recevoir un montant correspondant à 12 mois de son salaire ainsi qu'une prime au prorata. Dans le cas d'un renvoi justifié, M. Vachon aurait droit à son salaire de base gagné et non versé et perdrait tout droit à une prime au prorata ou à une indemnité de départ tenant lieu de préavis.

Aux termes des incitatifs à long terme de M. Vachon, si son emploi prend fin autrement que pour un motif valable, son décès ou son invalidité, ou si un changement de contrôle survient ou si la Société est privatisée et qu'un tel événement est jumelé à sa cessation d'emploi, toutes les anciennes UAI, UAI et UAR non acquises seront annulées au dernier jour d'emploi. Dans le cas d'une cessation d'emploi pour motif valable, tous les incitatifs à long terme non acquis seront immédiatement annulés. En cas de décès ou d'invalidité, les modalités et conditions des régimes incitatifs à long terme applicables en vigueur à ce moment s'appliqueraient.

En cas de renvoi injustifié, le contrat d'emploi d'un membre de la haute direction visé prévoit des paiements fondés sur le salaire de base en plus d'avantages liés aux soins de santé pour une période de six (6) mois. Ce contrat prévoit également le paiement d'une prime fondée sur la prime de l'année précédente ajustée en proportion du nombre de jours de service au cours de l'exercice durant lequel survient la cessation d'emploi.

Aux termes du régime de participation aux bénéfices de la Société, le membre de la haute direction visé qui est congédié ou qui démissionne avant la date de paiement ne sera pas admissible à recevoir un montant de participation aux bénéfices. Si l'emploi du membre de la haute direction visé auprès de la Société prend fin pour un motif autre que la démission ou le congédiement (p. ex., départ à la retraite ou congé de maladie), celui-ci sera admissible au montant de participation aux bénéfices, au prorata de la fraction de l'année durant laquelle il était activement à l'emploi de la Société.

Le programme d'épargne-retraite de la Société pour les employés résidant au Canada prévoit le versement à tous les employés des prestations au titre du régime enregistré d'épargne-retraite collectif à la plus rapprochée des dates suivantes : la date de cessation

d'emploi ou la dernière date permise aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu pour l'échéance des régimes d'épargne-retraite. Le versement des prestations du régime de participation différée aux bénéfices a lieu au plus tard à la plus rapprochée des dates suivantes : la fin de l'année au cours de laquelle l'adhérent atteint l'âge de soixante-neuf (69) ans ou quatre-vingt-dix (90) jours après le départ à la retraite, le début d'une invalidité, la cessation d'emploi ou le décès.

Le régime 401(k) de la Société pour les employés résidant aux États-Unis prévoit le versement de tous les soldes de compte à la cessation de l'emploi auprès de la Société (uniquement les montants acquis lorsque la cessation d'emploi survient avant l'« âge normal de la retraite ») ou à l'âge normal de retraite, soit soixante-cinq (65) ans (l'« âge normal de la retraite »). Toutefois, les employés qui atteignent l'âge normal de la retraite et qui continuent à travailler ne sont pas tenus de recevoir les versements jusqu'au moment de leur cessation d'emploi, et au plus tard, à l'âge de 70,5 ans. Les montants attribuables aux cotisations salariales peuvent être versés avant la cessation d'emploi dans les cas suivants : (i) l'employé atteint l'âge de 59,5 ans; (ii) l'employé est frappé d'une invalidité, au sens du régime; (iii) l'employé éprouve des difficultés financières, au sens du régime ou (iv) par un membre qualifié des réservistes par suite d'un « versement à un réserviste qualifié », au sens de *Qualified Reservist Distribution* dans le régime.

Aucun des régimes de retraite de la société ne permet aux membres de la haute direction visés de bénéficier d'autres bonifications, d'autres acquisitions anticipées de droits ou d'autres avantages en cas de changement de contrôle.

Le régime d'options d'achat d'actions de la Société (et, par conséquent, toutes les options RILT) stipule que si la Société propose de fusionner ou de se regrouper avec ou dans une autre société (sauf avec une filiale en propriété exclusive de la Société), ou de se liquider

ou de se dissoudre, ou encore, advenant une offre d'achat des actions de la Société ou de toute partie de celles-ci adressée à tous les actionnaires de la Société, la Société a le droit, en transmettant un avis écrit à cet égard à chaque titulaire d'options aux termes du régime, de permettre l'exercice de toutes ces options dans un délai de 20 jours suivant immédiatement la date de l'avis. De plus, aux termes du régime incitatif à long terme de la Société, les anciennes UAI non acquises seront acquises et payables dès qu'un changement de contrôle ou qu'une opération de fermeture a lieu si un tel événement est jumelé à la cessation d'emploi du membre de la haute direction.

Aux termes du RUA de la Société, lorsque survient une démission, une retraite ou un renvoi justifié ou injustifié, toutes les UAI et les UAR non acquises sont perdues à la dernière journée de travail du participant. Les UAI et UAR acquises mais non réglées ne sont pas touchées. Dans le cas d'une fraude, toutes les UAI et UAR octroyées mais non acquises sont immédiatement annulées et toutes les UAI et UAR acquises mais non réglées sont perdues avec effet immédiat.

Le tableau suivant présente une estimation raisonnable des paiements éventuels aux membres de la haute direction visés en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle de la Société conformément aux explications fournies ci-dessus à la rubrique « Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle » :

| Nom               | Valeur à la cessation d'emploi <sup>(1)(2)(3)(4)(5)(6)</sup><br>(\$) |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Brian McManus     | Néant                                                                |
| Éric Vachon       | 1 786 696                                                            |
| Ian Jones         | 1 316 204                                                            |
| Michael Sylvester | 1 628 946                                                            |
| Kevin Comerford   | 763 112                                                              |

(1) La valeur à la cessation d'emploi présume que l'événement déclencheur applicable a eu lieu le dernier jour ouvrable du dernier exercice de la Société.

(2) L'événement déclencheur aux termes du régime de participation aux bénéfices est supposé être un événement autre que la démission ou le congédiement (p. ex., le départ à la retraite ou un congé de maladie).

(3) Les prestations de cessation d'emploi calculées en fonction du salaire de M. Vachon supposent que l'événement déclencheur est un changement de contrôle jumelé à une cessation d'emploi.

(4) Les prestations de cessation d'emploi pour les autres membres de la haute direction visés supposent que l'événement déclencheur est un congédiement sans motif valable.

(5) Il est supposé que l'événement déclencheur aux termes des anciennes UAI des membres de la haute direction visés est un changement de contrôle jumelé à une cessation d'emploi.

(6) Ce tableau ne tient pas compte des paiements au titre du régime d'épargne-retraite et du régime de retraite.

## 7. Rémunération des administrateurs

### 7.1 Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau de la rémunération des administrateurs ci-après présente tous les éléments de la rémunération versée aux administrateurs de la Société pour les services rendus au cours du dernier exercice :

| Nom                  | Rémunération<br>(\$)   | Attributions<br>fondées sur<br>des actions<br>(\$) | Attributions<br>fondées sur des<br>options<br>(\$) | Rémunération aux termes<br>d'un régime incitatif non<br>fondé sur des titres de<br>capitaux propres<br>(\$) | Valeur<br>du régime<br>(\$) | Autre<br>rémunération<br>(\$) | Total<br>(\$)    |
|----------------------|------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|------------------|
| Katherine A. Lehman  | 125 000 <sup>(1)</sup> | 25 000 <sup>(2)</sup>                              | —                                                  | —                                                                                                           | —                           | —                             | 150 000          |
| George J. Bunze      | 112 500 <sup>(3)</sup> | 15 000 <sup>(2)</sup>                              | —                                                  | —                                                                                                           | —                           | —                             | 127 500          |
| Robert Coallier      | — <sup>(4)</sup>       | — <sup>(4)</sup>                                   | —                                                  | —                                                                                                           | —                           | —                             | — <sup>(4)</sup> |
| Karen Laflamme       | 92 500                 | 15 000 <sup>(2)</sup>                              | —                                                  | —                                                                                                           | —                           | —                             | 107 500          |
| James A. Manzi, Jr.  | 92 500                 | 15 000 <sup>(2)</sup>                              | —                                                  | —                                                                                                           | —                           | —                             | 107 500          |
| Brian McManus        | — <sup>(5)</sup>       | — <sup>(6)</sup>                                   | —                                                  | —                                                                                                           | —                           | —                             | — <sup>(6)</sup> |
| Douglas Muzyka       | 3 801 <sup>(7)</sup>   | —                                                  | —                                                  | —                                                                                                           | —                           | —                             | 3 801            |
| Nycol Pageau-Goyette | 31 347 <sup>(8)</sup>  | —                                                  | —                                                  | —                                                                                                           | —                           | —                             | 31 347           |
| Simon Pelletier      | 92 500                 | 15 000 <sup>(2)</sup>                              | —                                                  | —                                                                                                           | —                           | —                             | 107 500          |
| Daniel Picotte       | 31 347 <sup>(8)</sup>  | —                                                  | —                                                  | —                                                                                                           | —                           | —                             | 31 347           |
| Éric Vachon          | — <sup>(6)(9)</sup>    | — <sup>(6)</sup>                                   | —                                                  | —                                                                                                           | —                           | —                             | — <sup>(6)</sup> |
| Mary Webster         | 92 500                 | 15 000 <sup>(2)</sup>                              | —                                                  | —                                                                                                           | —                           | —                             | 107 500          |

(1) Représente la rémunération annuelle gagnée à titre de présidente du conseil.

(2) Correspond à la valeur monétaire des UAD attribuées aux termes du régime d'unités d'actions différées de la Société (le « régime UAD ») à l'intention des administrateurs non membres de la direction. Pour Mme Lehman, cela représente 531 UAD. Pour M. Bunze, Mme Laflamme, M. Manzi, M. Pelletier et Mme Webster, cela représente 319 UAD par personne.

(3) De ce montant, 20 000 \$ représentent la rémunération gagnée à titre de président du comité d'audit.

(4) N'était pas un administrateur au cours du dernier exercice.

(5) Les administrateurs qui sont des employés de la Société ne reçoivent pas de rémunération. M. McManus a quitté ses fonctions de président et chef de la direction et d'administrateur le 11 octobre 2019.

(6) Voir « Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés » à la rubrique 6.3.

(7) Nommé au conseil le 16 décembre 2019. Représente la rémunération des administrateurs au prorata de la période allant du 16 décembre au 31 décembre 2019.

(8) Représentent la rémunération au prorata au 2 mai 2019, date à laquelle ils ont quitté le conseil.

(9) M. Vachon a été nommé au conseil le 11 octobre 2019, au même moment que sa nomination à titre de président et chef de la direction de la Société. Les administrateurs qui sont des employés de la Société ne reçoivent pas de rémunération et aucune UAD n'est émise aux administrateurs membres de la haute direction.

## 7.2 Rémunération des administrateurs – rémunération des membres du conseil d'administration et régime d'unités d'actions différées

Les administrateurs de la Société touchent une rémunération annuelle fixe de 92 500 \$ en deux paiements semestriels de 46 250 \$. Une rémunération annuelle de 20 000 \$ est versée au président du comité d'audit en deux paiements de 10 000 \$. Aucune rémunération annuelle n'est versée aux présidents du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité, du comité de gouvernance et des candidatures et du comité de rémunération. Aucun jeton de présence n'est versé aux membres du conseil ou aux membres des comités.

La rémunération annuelle attribuée à la présidente du conseil de 125 000 \$ est payable en deux versements semestriels de 62 500 \$. La présidente du conseil ne reçoit pas de rémunération à titre d'administratrice. Les administrateurs qui sont également des employés de la Société ne touchent aucune rémunération à titre d'administrateur.

Un montant de 673 995 \$ a été versé à titre de rémunération au comptant aux membres du conseil d'administration et des comités du conseil d'administration en 2019. Les détails de ce montant figurent dans le Tableau de la rémunération des administrateurs à la rubrique 7.1 des présentes. Ce montant représente la rémunération annuelle de 92 500 \$ versée à cinq des administrateurs de la Société, la rémunération annuelle de 125 000 \$ versée à la présidente du conseil de la Société, la rémunération annuelle de 20 000 \$ versée au président du comité d'audit et la rémunération au prorata versée à trois administrateurs, qui ont reçu respectivement 31 347 \$, 31 347 \$ et 3 801 \$ pour la partie de l'exercice pendant laquelle ils ont exercé leurs fonctions en 2019.

Le 1<sup>er</sup> mai 2019, à la suite d'une analyse de marché sur la rémunération des administrateurs fournie par WTW, le conseil d'administration de la Société a approuvé un régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs non membres de la direction de Stella-Jones (le « régime UAD »), qui a pour objet d'offrir aux participants une forme de rémunération supplémentaire qui vise à favoriser une meilleure correspondance entre les intérêts des participants et ceux des actionnaires de la Société en vue de créer de la valeur à long terme pour les actionnaires.

Aux termes du régime UAD, le ou vers le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année (la « date d'attribution des UAD »), les participants qui sont des membres du conseil d'administration qui ne font pas partie de la direction ainsi que la présidente du conseil reçoivent un montant de participation minimal de 15 000 \$ et de 25 000 \$ respectivement, ou tout autre montant établi par le conseil d'administration au cours d'une année donnée, auquel ils peuvent ajouter une partie de leur rémunération à titre d'administrateur annuelle (la « rémunération différée »), ce montant étant ensuite divisé par le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Société à la Bourse de Toronto pendant la période de 5 jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution des UAD (la « valeur des UAD »). Chaque participant reçoit le nombre d'UAD obtenu en divisant la rémunération différée par la valeur des UAD à la date d'attribution des UAD. En 2019, les administrateurs non membres de la direction ont reçu des attributions fondées sur des actions totalisant 100 000 \$, ce qui a donné lieu à l'octroi de 2 126 UAD.

Toutes les UAD acquises sont réglées au comptant à la date de règlement, qui se déclenche lorsqu'un participant cesse d'être un membre du conseil. À la date de règlement, les UAD acquises totales sont multipliées par le prix de clôture moyen des actions ordinaires de la Société à la Bourse de Toronto

pendant la période de 5 jours de bourse précédant immédiatement la date de règlement.

### 7.3 Exigences en matière d'actionnariat des administrateurs

Afin d'aligner davantage les intérêts des administrateurs de Stella-Jones sur ceux des actionnaires de la Société et de démontrer l'engagement des administrateurs envers le succès à long terme de la Société, le conseil d'administration a adopté des exigences en matière d'actionnariat des administrateurs (les « exigences »).

Aux termes de ces exigences, chaque administrateur non membre de la direction<sup>(1)</sup> est tenu de détenir des actions ordinaires de Stella-Jones d'une valeur équivalant à au moins trois fois sa rémunération annuelle à titre d'administrateur (les « exigences des non membres de la direction »). Les administrateurs sont tenus de respecter les exigences des non membres de la direction au plus tard (i) cinq ans après leur entrée en vigueur, ou (ii) cinq ans après être devenu administrateur, et les exigences des non

membres de la direction doivent être maintenues pendant au moins deux trimestres d'exercice après la cessation de leurs fonctions au sein du conseil d'administration.

Aux fins de déterminer si les exigences des non membres de la direction sont respectées, les sources de propriété d'actions suivantes seront incluses :

- les actions ordinaires de la Société acquises par l'administrateur sur le marché libre ou les actions nouvellement émises acquises à l'exercice d'options d'achat d'actions ou autrement;
- les unités d'actions différées, incessibles ou liées au rendement ou les actions incessibles de la Société octroyées à l'administrateur par la Société, que les droits aient été acquis ou non.

Les actions sous-jacentes à toute option d'achat d'action en circulation non exercée, dont les droits ont été acquis ou non, ne sont pas incluses aux fins de déterminer si les exigences des non membres de la direction sont satisfaites.

<sup>(1)</sup> Pour obtenir des renseignements sur les exigences applicables au président et chef de la direction, se reporter à la rubrique 6.1g)(iii) « Exigences en matière d'actionnariat ».

## 7.4 Attributions fondées sur des actions et des options en cours

Le tableau suivant illustre toutes les attributions fondées sur des actions et des options détenues par chaque administrateur au 31 décembre 2019 :

| Nom                 | Attributions fondées sur des options       |                           |                               |                                             | Attributions fondées sur des actions <sup>(1)</sup>              |                                                                                                               | Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) |
|---------------------|--------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                     | Titres sous-jacents aux options non levées | Prix de levée des options | Date d'expiration des options | Valeur des options non levées dans le cours | Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis | Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis |                                                                                                                                     |
|                     | (#)                                        | (\$)                      |                               | (\$)                                        | (#)                                                              | (\$)                                                                                                          | (\$)                                                                                                                                |
| George J. Bunze     | –                                          | –                         | –                             | –                                           | 319                                                              | 11 970 <sup>(2)</sup>                                                                                         | –                                                                                                                                   |
| Robert Coallier     | –                                          | –                         | –                             | –                                           | –                                                                | –                                                                                                             | –                                                                                                                                   |
| Karen Laflamme      | –                                          | –                         | –                             | –                                           | 319                                                              | 11 970 <sup>(2)</sup>                                                                                         | –                                                                                                                                   |
| Katherine A. Lehman | –                                          | –                         | –                             | –                                           | 531                                                              | 19 920 <sup>(2)</sup>                                                                                         | –                                                                                                                                   |
| Douglas Muzyka      | –                                          | –                         | –                             | –                                           | –                                                                | –                                                                                                             | –                                                                                                                                   |
| James A. Manzi, Jr. | 30 000                                     | 49,01                     | 10 nov. 2025                  | Néant <sup>(3)</sup>                        | 319                                                              | 11 970 <sup>(2)</sup>                                                                                         | –                                                                                                                                   |
| Simon Pelletier     | 15 000                                     | 22,13                     | 7 mai 2023                    | 231 000 <sup>(3)</sup>                      | 319                                                              | 11 970 <sup>(2)</sup>                                                                                         | –                                                                                                                                   |
| Eric Vachon         | — <sup>(4)</sup>                           | — <sup>(4)</sup>          | — <sup>(4)</sup>              | — <sup>(4)</sup>                            | — <sup>(4)</sup>                                                 | — <sup>(4)</sup>                                                                                              | — <sup>(4)</sup>                                                                                                                    |
| Mary Webster        | –                                          | –                         | –                             | –                                           | 319                                                              | 11 970 <sup>(2)</sup>                                                                                         | –                                                                                                                                   |

(1) Les attributions à base d'actions sont des UAD. Se reporter à la rubrique 7.2 « Rémunération des administrateurs – rémunération des membres du conseil d'administration et régime d'unités d'actions différées ».

(2) Calculé en multipliant le nombre d'UAD par le cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX le dernier jour de bourse de 2019 (37,52 \$).

(3) Calculé en multipliant le nombre d'options par la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX le dernier jour de bourse de 2019 (37,52 \$) et le prix d'exercice des options.

(4) Se reporter au tableau 6.4 « Attributions aux termes du régime incitatif – attributions fondées sur des options et des actions » pour des renseignements concernant cet administrateur.

## 8. Titres pouvant être émis aux termes de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

### Information sur les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau qui suit fournit des renseignements, à la fin du dernier exercice de la Société, concernant les régimes de rémunération aux termes desquels des titres de la Société peuvent être émis :

#### Information sur les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

| Catégorie de régime                                                                                         | Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options ou des bons ou des droits en circulation (a) | Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation (b) | Nombre de titres restants à émettre aux termes de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués à la colonne (a)) (c) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs <sup>(1)</sup> | 45 000 <sup>(2)</sup>                                                                                         | 40,05 \$                                                                     | 1 329 906 <sup>(3)</sup>                                                                                                                                                     |
| Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs            | S.O.                                                                                                          | S.O.                                                                         | S.O.                                                                                                                                                                         |
| <b>Total</b>                                                                                                | <b>45 000</b>                                                                                                 | <b>40,05 \$</b>                                                              | <b>1 329 906</b>                                                                                                                                                             |

(1) Pour des détails au sujet du régime d'options d'achat d'actions de la Société et des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés, se reporter ci-dessous aux rubriques « Régime d'options d'achat d'actions des dirigeants et employés » et « Régimes d'achat d'actions à l'intention des employés ».

(2) Représente les 45 000 options qui étaient en circulation aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la Société à la fin de l'exercice.

(3) Ce chiffre comprend les 1 282 588 titres qui n'ont pas encore été octroyés et qui sont, par conséquent, disponibles en vue d'une émission ultérieure aux termes du régime d'options d'achat d'actions des dirigeants et employés et les 47 318 actions restantes qui peuvent être émises aux termes des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés.

### Régime d'options d'achat d'actions des dirigeants et employés

La Société a un régime d'options d'achat d'actions des dirigeants et employés (le « régime d'options d'achat d'actions ») aux termes duquel le conseil d'administration ou un comité nommé à cette fin peut de temps à autre accorder aux membres du conseil, de la direction ou du personnel de la Société et de ses filiales, des options d'achat d'actions ordinaires suivant les nombres, les modalités et les prix d'exercice que le conseil ou ce comité peut déterminer. Le but de ce régime est de faire bénéficier la Société et ses actionnaires des avantages découlant des incitatifs inhérents à la propriété d'actions par les membres du conseil, de la direction et du personnel de la Société et de ses filiales.

Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, le prix d'exercice d'une option ne devra pas être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX le dernier jour de bourse précédant le moment où l'option est octroyée et la durée de l'option ne peut dépasser dix (10) ans. Par le passé, la fréquence d'exercice établie par le conseil de la Société a été conforme au calendrier d'acquisition des options suivant : jusqu'à 20,0 % des options octroyées peuvent être levées au cours de la première année suivant la date de l'octroi des options (la « date d'octroi ») et une autre tranche de 20,0 % du total des options octroyées peut être levée par la suite à compter de chaque date anniversaire de la date d'octroi.

*Résiliation des options aux termes du régime d'options d'achat d'actions* : Les options sont résiliées au plus tard dix (10) ans (la « durée de l'option ») après la date de leur octroi, et, dans certains cas, elles peuvent être résiliées plus tôt conformément à ce qui suit (la « date d'expiration anticipée ») :

- a) trente (30) jours après la date à laquelle (i) le titulaire des options démissionne ou quitte volontairement son emploi au sein de la Société; (ii) il est mis fin à l'emploi du titulaire d'options auprès de la Société pour un motif valable; ou (iii) lorsque le titulaire d'options est un administrateur de la Société, mais n'en est pas un employé, trente (30) jours suivant la date à laquelle ce titulaire d'options cesse d'être membre du conseil pour tout motif autre que son décès;
- b) cent quatre-vingts (180) jours après la date à laquelle l'emploi du titulaire d'options auprès de la Société cesse en raison du décès, ou, lorsque le titulaire d'options est un administrateur de la Société, sans en être un employé, cent quatre-vingts (180) jours après la date à laquelle ce titulaire d'options cesse d'être un membre du conseil pour cause de décès; ou
- c) trente (30) jours après la date à laquelle l'emploi du titulaire d'options auprès de la Société prend fin pour quelque motif que ce soit, autre que ceux qui sont mentionnés aux alinéas (a) et (b) ci-dessus, y compris, sans limiter la portée générale de ce qui précède, en cas d'invalidité, de maladie, de retraite ou de retraite anticipée.

Malgré ce qui précède, la fin de la durée de l'option et la date d'expiration anticipée seront automatiquement reportées si l'une ou l'autre devait avoir lieu au cours d'une période d'interdiction d'opérations imposée par la Société. La fin de la durée de l'option ou la date d'expiration anticipée, selon le cas, serait alors

reportée de dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration de la période d'interdiction d'opérations imposée par la Société.

*Acquisition anticipée aux termes du régime d'options d'achat d'actions* : Le régime d'options d'achat d'actions prévoit que si la Société propose un regroupement, une fusion ou une consolidation avec toute autre société (autre qu'une filiale en propriété exclusive de la Société), ou une liquidation ou une dissolution, ou si une offre d'achat visant les actions de la Société ou une partie de celles-ci est présentée à l'ensemble des porteurs d'actions de la Société, celle-ci a le droit, sur avis écrit à cet égard à chaque titulaire d'options (un « titulaire d'options ») aux termes du régime d'options d'achat d'actions, de permettre la levée de la totalité des options pendant la période de vingt (20) jours suivant la date de l'avis et de décider si, à l'expiration de cette période de vingt (20) jours, tous les droits des titulaires d'options relatifs à ces options et à leur levée (dans la mesure où elles n'ont pas déjà été levées) cessent d'être en vigueur et deviennent nuls et sans effet.

*Modification et dissolution du régime d'options d'achat d'actions* : Le conseil d'administration de la Société a le pouvoir général, sous réserve de l'approbation réglementaire nécessaire, d'apporter des modifications sans l'approbation des actionnaires, y compris notamment :

- a) les modifications d'ordre administratif ou rédactionnel visant à clarifier, à corriger ou à rectifier toute ambiguïté, disposition défectueuse, erreur ou omission dans le régime d'options d'achat d'actions;
- b) les modifications nécessaires en vue de la conformité avec les lois applicables ou les exigences d'un organisme de réglementation;

- c) les modifications apportées aux dispositions du régime d'options d'achat d'actions visant la date d'expiration anticipée;
- d) les modifications ayant trait à la période d'acquisition ou aux circonstances qui devanceraient l'acquisition des options;
- e) les modifications nécessaires ou souhaitables par suite d'une division, d'un regroupement, d'un reclassement, d'une déclaration de dividendes en actions ou toute autre modification ayant trait aux actions; et
- f) la suspension ou la dissolution du régime d'options d'achat d'actions.

Les modifications apportées au régime d'options d'achat d'actions qui nécessitent l'approbation des actionnaires sont, sous réserve des exigences réglementaires, limitées à ce qui suit :

- a) l'augmentation du nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions;
- b) la réduction du prix de souscription des options détenues par un initié;
- c) la prolongation de la durée des options détenues par un initié; et
- d) la prolongation de la date d'expiration de l'interdiction.

Le 21 octobre 2013, le conseil d'administration a approuvé une modification au régime d'options d'achat d'actions qui fait passer de 1 200 000 à 4 800 000, le nombre maximal d'options pouvant être octroyées aux termes de ce régime. Cette modification était nécessaire pour harmoniser le régime d'options d'achat d'actions avec le fractionnement d'actions en raison de 4 pour 1 effectué au moyen d'un dividende

le 25 octobre 2013. Cette modification a reçu les approbations réglementaires requises.

*Aide financière et transformation en des droits à la plus-value des actions* : La Société ne fournit pas d'aide financière aux adhérents du régime d'options d'achat d'actions en vue de favoriser l'achat d'actions susceptibles d'émission aux termes du régime. La Société ne peut transformer une option d'achat d'actions en un droit à la plus-value des actions si cette opération comporte l'émission de nouvelles actions.

Le nombre total d'actions ordinaires à l'égard desquelles des options peuvent être octroyées aux termes du régime d'options d'achat d'actions est un nombre maximal fixe de 4 800 000, soit environ 7,1 % des actions émises et en circulation de la Société au 31 décembre 2019. Nul titulaire d'une option ne peut détenir des options d'achat d'actions ordinaires en excédent de 5,0 % du nombre d'actions ordinaires en circulation de temps à autre. Le nombre d'actions pouvant être émises à des initiés de la Société aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres ne peut, à aucun moment, dépasser 10,0 % des actions émises et en circulation de la Société. Le nombre d'actions émises à des initiés, au cours de toute période d'un an, aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres ne peut dépasser 10,0 % des actions en circulation. Au 31 décembre 2019, 1 282 588 options permettant la souscription d'un nombre correspondant d'actions ordinaires de la Société n'avaient pas encore été accordées et, par conséquent demeuraient disponibles en vue d'une émission ultérieure aux termes du régime d'options d'achat d'actions.

*Titres émis et susceptibles d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions* : Le nombre global de titres émis et susceptibles d'émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions en date du 31 décembre 2019 était de 4 800 000 actions, soit

environ 7,1 % du capital en circulation de la Société. Des 4 800 000 actions, 3 472 412 actions ordinaires avaient été émises au 31 décembre 2019, ce qui comptait pour environ 5,1 % du capital-actions en circulation de la Société à cette date. Au 31 décembre 2019, 1 327 588 actions ordinaires demeuraient susceptibles d'émission (le nombre maximal de 4 800 000 actions, moins le nombre total d'actions émises) aux termes du régime d'options d'achat d'actions, soit environ 2,0 % des actions en circulation de la Société à cette date. Le nombre total de titres susceptibles d'émission aux termes d'octrois réels aux termes du régime d'options d'achat d'actions (nombre total d'options octroyées moins le nombre total d'options levées) s'élevait à 45 000 au 31 décembre 2019, soit environ 0,0 % du capital-actions en circulation de la Société à cette date. Aucune option n'a été levée aux termes du régime d'options d'achat d'actions au cours de l'exercice de la Société terminé le 31 décembre 2019. Aucune option d'achat d'actions n'a été octroyée aux termes du régime d'options d'achat d'actions au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2019.

Au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 10 mars 2020, aucune option supplémentaire n'a été levée aux termes du régime d'options d'achat d'actions. En conséquence, le nombre total d'options levées aux termes du régime d'options d'achat d'actions depuis sa création est demeuré à 3 472 412 options, ce qui représente environ 5,1 % des actions émises et en circulation de la Société en date du 10 mars 2020. Au 10 mars 2020, des options visant un total de 3 517 412 actions ordinaires avaient été octroyées aux termes du régime d'options d'achat d'actions.

Le taux d'absorption annuel<sup>(1)</sup> du régime d'options d'achat d'actions pour les trois derniers exercices de la Société était de 0,00 % pour 2019, 2018 et 2017.

<sup>(1)</sup> Le taux d'absorption annuel est exprimé en pourcentage et calculé en divisant le nombre de titres octroyés au cours de l'exercice par le nombre moyen pondéré des titres en circulation pour l'exercice applicable.

*Obligations de versement de l'employeur au titre de la Loi de l'impôt sur le revenu* : en ce qui concerne les obligations de versement de l'employeur au titre des avantages liés aux options d'achat d'actions, le régime d'options d'achat d'actions prévoit ce qui suit :

« 7.3 La Société fera en sorte que toutes les levées d'options respectent les lois, les règles et les règlements applicables, y compris, notamment, les exigences de la Loi de l'impôt sur le revenu relativement aux obligations de retenue de la Société à titre d'employeur. Par conséquent, la Société peut, notamment, acquitter son obligation en remettant les retenues appropriées à l'Agence du revenu du Canada en prenant l'une ou l'autre des actions suivantes :

7.3.1 permettre au titulaire d'options de payer à la Société, en sus du prix de souscription et simultanément à celui-ci, la retenue applicable au moment de la levée de l'option;

7.3.2 vendre, dans le marché libre, une partie des actions émises en vue de réaliser le produit devant être affecté pour acquitter la retenue requise; ou

7.3.3 retenir le montant nécessaire sur le paiement de la rémunération en espèces du titulaire d'option à la suite de la levée de l'option, si les circonstances le permettent et si les fonds sont suffisants. »

Ni le comité de rémunération de la Société ni les membres de la haute direction visés ne jouent un rôle proactif dans la modification des régimes incitatifs à base de titres de participation de la Société aux termes desquels des options sont octroyés. Les modifications de ces régimes incitatifs sont proposées au conseil d'administration par la vice-présidente, conseillère juridique et secrétaire de la Société, si nécessaire pour veiller à ce que les régimes soient toujours conformes aux exigences juridiques.

## Régimes d'achat d'actions à l'intention des employés

La Société a deux régimes d'achat d'actions à l'intention des employés, soit un régime d'achat d'actions à l'intention des employés qui résident au Canada (le « RAAE canadien ») et un régime d'achat d'actions à l'intention des employés qui résident aux États-Unis (le « RAAE américain ») (collectivement, les « régimes d'achat d'actions à l'intention des employés »). À moins d'indication contraire aux présentes, les régimes d'achat d'actions à l'intention des employés sont identiques. Aux termes du RAAE canadien, tout employé permanent à plein temps de la Société ou de l'une ou l'autre de ses filiales, qui est un résident canadien et qui, à la date d'adhésion au RAAE canadien, compte six mois de service auprès de la Société ou de l'une ou l'autre de ses filiales, peut acheter des actions ordinaires de la Société, à un prix égal à 90,0 % de la moyenne, par action ordinaire, du cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires de la Société à la TSX, pour les cinq derniers jours de bourse qui précèdent immédiatement la date d'achat pertinente (le « cours »). Aux termes du RAAE américain, tout employé permanent à plein temps de la Société ou de l'une ou l'autre de ses filiales, qui est un résident des États-Unis et qui, à la date d'adhésion au RAAE américain, compte six mois de service auprès de la Société ou de l'une ou l'autre de ses filiales, peut acheter des actions ordinaires de la Société à 100,0 % de leur cours. Un employé admissible qui souhaite adhérer à un régime doit faire une cotisation minimum annuelle de 200 \$, jusqu'à un maximum de 5,0 % de son salaire de base. Les cotisations sont retenues à même la paie périodique de l'employé et les actions ordinaires sont achetées à des dates de placement trimestrielles. Même si aucune aide financière n'est fournie par la Société en vue de favoriser l'achat d'actions ordinaires aux termes de ces régimes, les employés qui détiennent des actions ordinaires dans leur régime respectif durant les 18 mois qui suivent la date d'acquisition de ces actions (la « date d'acquisition ») touchent des actions ordinaires supplémentaires de la Société

correspondant à 10,0 % du montant des cotisations qu'ils ont faites à la date d'acquisition. Ces actions ordinaires supplémentaires sont émises par la Société pour le compte des employés admissibles, à 100,0 % de leur cours. Tous les adhérents aux régimes d'achat d'actions à l'intention des employés doivent détenir leurs actions dans leur régime pendant au moins douze (12) mois suivant la date d'acquisition de ces actions, sauf en cas de décès, de cessation d'emploi ou si une offre est faite à tous les porteurs d'actions. Un participant peut décider que les dividendes au comptant déclarés et versés sur les actions ordinaires lui soient versés au comptant ou soient réinvestis dans des actions ordinaires supplémentaires. Le prix de chaque action ordinaire achetée au moyen du réinvestissement de ces dividendes est égal à 100,0 % du cours.

Les droits d'un adhérent aux termes des dispositions des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés sont incessibles.

Le nombre total d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés est de 1 000 000, ce qui représente environ 1,5 % des actions émises et en circulation de la Société au 10 mars 2020.

Le nombre total de titres émis et susceptibles d'émission aux termes des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés s'élevait à 1 000 000 d'actions au 31 décembre 2019, ce qui représente environ 1,5 % des actions en circulation de la Société à cette date. Au 31 décembre 2019, 47 318 actions demeuraient susceptibles d'émission aux termes de ces régimes, ce qui représente environ 0,1 % des actions en circulation de la Société à cette date. Au 10 mars 2020, il n'y a eu aucune modification aux actions pouvant être émises aux termes des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés.

*Cessation de l'adhésion de l'employé aux régimes d'achat d'actions à l'intention des employés :* Le but des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés est de donner l'occasion aux employés admissibles de participer à la propriété de la Société au moyen de l'achat d'actions ordinaires. Dans l'éventualité du décès de l'adhérent ou de la résiliation de son emploi (avec ou sans motif valable) et si un participant cesse d'être un résident canadien (ou, dans le cas du RAAE américain, un résident des États-Unis) ou prend sa retraite de la Société, l'adhésion au régime cesse immédiatement.

*Modification et dissolution des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés :* Le Conseil d'administration peut en tout temps, avec l'approbation préalable de la TSX, suspendre ou dissoudre les régimes d'achat d'actions à l'intention des employés ou la participation à ceux-ci, en tout ou en partie, ou en ce qui concerne la totalité ou une partie des participants ou des anciens participants.

Le conseil d'administration a le pouvoir général, sous réserve de l'approbation réglementaire nécessaire, d'apporter des modifications aux régimes d'achat d'actions à l'intention des employés sans l'approbation des actionnaires, y compris notamment :

- a) les modifications d'ordre administratif ou rédactionnel visant à clarifier, à corriger ou à rectifier toute ambiguïté, disposition défectueuse, erreur ou omission dans les régimes d'achat d'actions à l'intention des employés;
- b) les modifications nécessaires en vue de la conformité avec les lois applicables ou les exigences d'un organisme de réglementation;
- c) les modifications nécessaires ou souhaitables par suite d'une division, d'un regroupement, d'un reclassement, d'une déclaration de dividendes en actions ou toute autre modification ayant trait aux actions; et

- d) la suspension ou la dissolution des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés.

Les modifications apportées aux régimes d'achat d'actions à l'intention des employés nécessitant l'approbation des actionnaires sont, sous réserve des exigences réglementaires :

- a) les modifications visant à augmenter le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés;
- b) les modifications visant à réduire le cours d'une action ordinaire; et
- c) les modifications visant l'aide financière accordée à un participant par la Société.

Les régimes d'achat d'actions à l'intention des employés stipulent que le nombre d'actions pouvant être émises à des initiés de la Société aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres ne peut, à aucun moment, dépasser 10,0 % des actions émises et en circulation de la Société, et que le nombre d'actions émises à des initiés, au cours d'une période d'un an, aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres, ne peut dépasser 10,0 % des actions en circulation.

*Offre visant des actions de la Société :* Si, à quelque moment que ce soit, une offre d'achat est faite à tous les porteurs d'actions ordinaires, le fiduciaire du régime en avisera chaque participant et ancien participant et la période de conservation de douze (12) mois à l'égard des actions ordinaires incluses dans le régime appartenant à chaque participant ou à chaque ancien participant sera réputé avoir été renoncé a fin de leur permettre, dans la mesure nécessaire, de déposer ces dernières s'ils le désirent. Un participant ou un ancien participant qui dépose des actions ordinaires incluses dans le régime qui n'ont pas été conservées dans le régime durant 18

mois après leur date d'acquisition renonce de ce fait à la cotisation de la Société à l'égard desdites actions déposées, à la condition qu'il soit pris livraison de ces actions déposées et que le prix en soit payé aux termes de cette offre d'achat.

Les régimes d'achat d'actions à l'intention des employés sont sous la direction du conseil d'administration ou d'un comité nommé à cette fin. Le RAAE canadien a été adopté par le conseil d'administration le 13 juin 1994. Le RAAE américain a été adopté par le conseil d'administration de la Société le 15 mars 2006 et a été adopté par les actionnaires de la Société à son assemblée annuelle tenue le 4 mai 2006. Le nombre total d'actions ordinaires réservées en vue de leur émission aux termes du RAAE canadien et de tout autre régime d'options d'achat d'actions à l'intention des employés de la Société a été augmenté de 120 000 à 180 000 le 6 mai 2004, suivant l'approbation par une majorité des actionnaires. Les régimes d'achat d'actions à l'intention des employés ont été modifiés au moyen de résolutions ordinaires adoptées par la majorité des actionnaires à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires tenue le 3 mai 2007. Les modifications apportées faisaient suite aux changements adoptés en 2007 par la TSX à l'égard des mécanismes de rémunération en titres. Le 6 mai 2009, par suite de l'approbation de la majorité des actionnaires, les régimes d'achat d'actions à l'intention des employés ont été modifiés pour

augmenter le nombre global d'actions ordinaires réservées à des fins d'émission aux termes de ces régimes, le faisant passer de 180 000 à 200 000, et le 2 juin 2011, par suite de l'approbation de la majorité des actionnaires, les régimes d'achat d'actions à l'intention des employés ont été modifiés pour augmenter le nombre global d'actions ordinaires réservées à des fins d'émission aux termes de ces régimes, le faisant passer de 200 000 à 250 000. Le 21 octobre 2013, par suite de l'approbation du conseil et de la réception des approbations réglementaires, les régimes d'achat d'actions ont été modifiés pour faire passer le nombre d'actions ordinaires réservées pour émission aux termes de ces régimes de 250 000 à 1 000 000 d'actions et pour harmoniser les régimes d'achat d'actions avec le fractionnement d'actions à raison de 4 pour 1 effectué au moyen d'un dividende en actions le 25 octobre 2013.

Au cours de l'exercice financier de la Société terminé le 31 décembre 2019, un total de 35 227 actions ordinaires ont été achetées aux termes de ces régimes. Le nombre total d'actions ordinaires émises aux termes des régimes depuis leur création s'est ainsi établi à 952 682, soit environ 1,4 % des actions émises et en circulation de la Société à la fin de son exercice. Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 10 mars 2020, aucune action n'a été achetée aux termes des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés.

## 9. Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Les administrateurs, les hauts dirigeants et les membres de la haute direction ci-dessous se sont vu accorder des prêts sans intérêt au cours de l'exercice 2016 pour payer les impôts sur le revenu provenant de l'Internal Revenue Service (« IRS ») des États-Unis pour les années 2008-2013 :

| Nom et poste principal                           | Implication de la Société | Plus gros montant dû pendant l'exercice 2019<br>\$ | Montant dû en date du 6 mars 2020<br>\$ | Achat de titres avec aide financière au cours de l'exercice 2019 | Garantie du prêt en date du 6 mars 2020 | Montant de la dette remise au cours de l'exercice 2019 |
|--------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Éric Vachon<br>Président et chef de la direction | Prêt <sup>(1)</sup>       | 43 450                                             | Néant                                   | —                                                                | —                                       | —                                                      |

(1) Ce prêt était attesté par un billet à ordre signé émis en faveur de la Société, et était payable et a été entièrement payé à la Société dans les 30 jours suivant la réception d'un crédit d'impôt versé par les autorités fiscales canadiennes.

Le tableau suivant présente la dette globale au 31 décembre 2019 due à la Société et à ses filiales de tous les membres actuels de la haute direction, administrateurs, employés et anciens dirigeants, administrateurs et employés de la Société ou de ses filiales :

### DETTE GLOBALE

| Objectif        | Dettes globales envers la Société ou ses filiales<br>\$ | Dettes globales envers une autre entité garantie ou soutenue par la Société ou ses filiales |
|-----------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| Achat d'actions | —                                                       | Néant                                                                                       |
| Autres          | 19 934,73 <sup>(2)</sup>                                | Néant                                                                                       |

(2) Ce total comprend la dette des membres de la haute direction (le cas échéant) incluse dans le tableau précédent et la dette des employés et des anciens dirigeants non incluse dans le tableau précédent.

## 10. Modification proposée aux régimes d'achat d'actions à l'intention des employés

La Société dispose de deux régimes d'achat d'actions à l'intention des employés, soit un régime d'achat d'actions à l'intention des employés qui résident au Canada et un régime d'achat d'actions à l'intention des employés qui résident aux États-Unis (collectivement, les « régimes d'achat d'actions à l'intention des employés »). Ces régimes fournissent aux employés

admissibles la possibilité de participer à la propriété de la Société au moyen de l'achat d'actions ordinaires.

Aux termes des dispositions actuelles des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés, un total de 1 000 000 d'actions ordinaires sont réservées aux fins d'émission. Au 10 mars 2020, un total de 952 682 actions ordinaires avaient été émises aux termes des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés depuis leur création. En conséquence, 47 318 actions pouvaient encore être émises aux termes de ces régimes.

Afin de composer avec la participation continue prévue aux régimes d'achat d'actions à l'intention des employés, le 6 décembre 2019, le conseil d'administration a autorisé que le nombre d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés soit augmenté de 300 000 actions ordinaires. Au 10 mars 2020, cette augmentation représentait environ 0,4 % des actions émises et en circulation de la Société et portait à 1 300 000 le nombre d'actions ordinaires de la Société pouvant être réservées aux fins d'émission aux termes des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés, ce qui représente environ 2,0 % des actions émises et en circulation au 10 mars 2020.

Par conséquent, il est proposé de modifier les régimes d'achat d'actions à l'intention des employés afin d'augmenter de 1 000 000 à 1 300 000 le nombre d'actions ordinaires pouvant être réservées aux fins d'émission. Cette modification a reçu l'approbation conditionnelle de la TSX et est conditionnelle à l'approbation des actionnaires, exception faite des voix rattachées aux actions ordinaires détenues en

propriété véritable par des participants à qui des actions peuvent être émises aux termes des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés.

À l'assemblée, les actionnaires devront étudier la modification proposée et, s'ils jugent qu'il est approprié de le faire, ils adopteront une résolution ordinaire dont le texte est joint aux présentes en annexe A. Pour être valablement adoptée, la résolution doit être approuvée à la majorité des voix exprimées à l'assemblée des actionnaires habilités à voter. À la date de référence, les participants à qui des actions peuvent être émises aux termes des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés et qui ne seront pas habilités à voter à l'égard de la résolution jointe en annexe A exerçaient un contrôle ou une emprise sur un total de 250 048 actions ordinaires de la Société, ce qui représente environ 0,4 % des actions émises et en circulation de la Société à cette date.

**Sauf indication contraire, les personnes dont le nom figure sur le formulaire de procuration ci-joint voteront EN FAVEUR de la modification proposée aux régimes d'achat d'actions à l'intention des employés.**

## 11. Gouvernance d'entreprise

Le tableau suivant illustre la conformité de Stella-Jones aux pratiques clés en matière de gouvernance d'entreprise au 10 mars 2020<sup>(1)</sup> :

| Pratiques en matière de gouvernance d'entreprise                                                                                                         | Conformité par Stella-Jones? | Commentaires                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. La majorité des administrateurs sont indépendants                                                                                                     | Oui                          | Sept des huit membres du conseil d'administration (88 %) sont indépendants.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 2. La présidente du conseil d'administration est indépendante                                                                                            | Oui                          | Katherine A. Lehman, présidente du conseil depuis septembre 2018, est une administratrice indépendante.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 3. Les réunions des administrateurs indépendants sont tenues périodiquement                                                                              | Oui                          | Les membres indépendants du conseil tiennent des séances à huis clos à chacune des réunions périodiques prévues du conseil et peuvent se réunir plus souvent s'ils le jugent souhaitable.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 4. Le mandat du conseil d'administration est consigné                                                                                                    | Oui                          | Énonce les principales responsabilités du conseil, notamment l'adoption d'un plan stratégique, la détermination des principaux risques, la planification de la relève, les contrôles internes, l'élaboration d'une politique de communication et l'assurance de l'intégrité du chef de la direction. Révisé et approuvé par le conseil chaque année.                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 5. Les fonctions de la présidente du conseil, du chef de la direction et des présidents des comités sont définies                                        | Oui                          | Des descriptions écrites du mandat de la présidente du conseil, du chef de la direction et de tous les présidents des comités sont approuvées par le conseil et révisées annuellement.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 6. Un code de conduite professionnelle et de déontologie                                                                                                 | Oui                          | S'applique aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés. Distribué à tous les membres du personnel tous les trimestres et révisé chaque année par le conseil d'administration. Traite des conflits d'intérêts, de l'utilisation appropriée et de la préservation des éléments d'actif de la Société, de la confidentialité, des transactions commerciales équitables et de la conformité avec les lois, et prévoit un mécanisme anonyme de dénonciation à l'échelle de l'entreprise pour signaler les comportements illicites, inappropriés ou non éthiques. Des politiques anti-couverture et anticorruption ont été ajoutées au code en 2019. |
| 7. Il existe une politique officielle écrite sur la diversité                                                                                            | Oui                          | Reconnait la valeur que tous les aspects de la diversité, que ce soit l'âge, le sexe, la langue et l'origine nationale, apportent au conseil d'administration, notamment les diverses perspectives et la prise des meilleures décisions pour la Société et ses parties prenantes. Trois des huit membres du conseil d'administration (38 %) sont des femmes.                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 8. Il y a une limite quant à la durée du mandat des administrateurs et à l'âge de départ à la retraite                                                   | Oui                          | Le mandat de l'administrateur prend fin après 15 ans de service ou au 75 <sup>e</sup> anniversaire de naissance, selon la première éventualité, sauf si deux administrateurs ou plus sont visés par cette limite au cours d'une année donnée.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 9. Un rapport environnemental, social et de gouvernance (« ESG ») est publié                                                                             | Oui                          | Le rapport ESG fait état de certains indicateurs, comme la consommation d'énergie, les émissions atmosphériques, la santé et la sécurité, et les pratiques de gouvernance. On peut consulter le rapport sur le site Web de la Société à l'adresse <a href="https://www.stella-jones.com/fr-CA/investor-relations/environmental-social-governance">https://www.stella-jones.com/fr-CA/investor-relations/environmental-social-governance</a> .                                                                                                                                                                                                          |
| 10. Un comité spécialisé du conseil chargé de la surveillance des questions relatives à l'environnement, à la santé et à la sécurité (« ESS ») est formé | Oui                          | Le comité ESS supervise les processus de conformité, la coopération avec les organismes de réglementation et l'établissement des priorités en matière de santé et de sécurité à l'intention de tous les employés et des communautés voisines.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

<sup>(1)</sup> Toutes les descriptions des politiques, des mandats, des comités et des postes dont il est question aux présentes se trouvent à la rubrique « Relations avec les investisseurs/Gouvernance d'entreprise » du site Web de la Société, à l'adresse [www.stella-jones.com](http://www.stella-jones.com).

| Pratiques en matière de gouvernance d'entreprise                                                          | Conformité par Stella-Jones? | Commentaires                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11. Le comité de gouvernance et des candidatures est composé exclusivement d'administrateurs indépendants | Oui                          | Responsable de déterminer les compétences et les aptitudes que chaque administrateur et le conseil dans son ensemble doivent posséder, et appliquer ces critères au recrutement, à la mise en candidature et à l'évaluation des candidats, ainsi qu'à la supervision des procédures de gouvernance de la Société et des possibilités de formation continue des administrateurs.                                                                        |
| 12. Le comité de rémunération est composé exclusivement d'administrateurs indépendants                    | Oui                          | Composé exclusivement de membres indépendants qui, en 2019, ont retenu les services d'une société indépendante de services-conseils en rémunération de la haute direction pour effectuer une analyse approfondie des programmes et des pratiques de la Société dans le but de créer une nouvelle attribution incitative à court terme à l'intention du chef de la direction et un régime incitatif à long terme applicable à l'ensemble de la Société. |

Le texte qui suit résume la démarche suivie par la Société relativement à la gouvernance d'entreprise dans le cadre de l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance et du Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance (le « Règlement 58-101 »).

### Conseil d'administration

Le conseil d'administration se compose actuellement de huit membres<sup>(1)</sup>. Le conseil d'administration a examiné l'ensemble des relations de chacun des administrateurs au sein de la Société et est parvenu à la conclusion que huit des neuf administrateurs actuels sont des administrateurs indépendants.

Les membres du conseil qui sont indépendants sont les suivants : M. Robert Coallier, M. James A. Manzi, Jr., Mme Karen Laflamme, Mme Katherine A. Lehman (présidente du conseil), M. Douglas Muzyka, M. Simon Pelletier et Mme Mary Webster. Sept des huit administrateurs n'ont pas de participation dans la Société ou avec les actionnaires importants ni de relations importantes avec ceux-ci. La majorité des membres du conseil sont donc indépendants.

M. Éric Vachon est un administrateur non indépendant puisqu'il est un membre de l'équipe de direction de la

Société et qu'il occupe le poste de président et chef de la direction de la Société.

Les administrateurs indépendants se réunissent à huis clos aux dates des réunions périodiques ordinaires du conseil, ce qui leur donne amplement l'occasion de discuter de questions se rapportant à la Société en l'absence de la direction et des administrateurs non indépendants. Le conseil d'administration est d'avis que cet exercice permet au conseil de mener des discussions libres et franches qui présentent une gamme variée de points de vue et d'opinions.

Les membres du conseil d'administration de la Société qui siègent au conseil d'autres émetteurs assujettis sont Mme Katherine A. Lehman, administratrice de Navient Corp (NASDAQ : NAVI) et M. Douglas Muzyka, qui siège au conseil de CCL Industries Inc. (TSX : CCL.B : CA) et de Chemtrade Logistics Income Fund (TSX : CHE.UN).

### Mandat du conseil d'administration

Le conseil d'administration a adopté un mandat écrit (le « mandat du conseil »), qui énonce les responsabilités déterminées qui lui incombent. Le conseil examine le mandat du conseil une fois par an et le révisé à ce moment, s'il le juge nécessaire. Le mandat du conseil est joint en annexe « B » de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

<sup>(1)</sup> Neuf membres sont proposés comme candidats à l'élection à l'assemblée du 7 mai 2020.

## **Candidatures des administrateurs et processus de recrutement du conseil**

Le 19 septembre 2018, le conseil d'administration a établi un comité de gouvernance et des candidatures composé uniquement d'administrateurs indépendants. Les principales responsabilités du comité sont énoncées à la rubrique « Comité de gouvernance et des candidatures » des présentes.

Dans le cas des plus récentes candidatures au conseil, le processus décrit ci-dessous a été suivi : le comité de gouvernance et des candidatures a examiné la composition actuelle du conseil et a créé un profil de candidat en décrivant l'ensemble de compétences souhaitées qui répondraient aux besoins cernés et renforceraient les compétences et expériences collectives du conseil en fonction à la lumière des priorités de la Société (le « profil »). Le comité de gouvernance et des candidatures a retenu les services d'un consultant tiers indépendant (le « consultant ») pour mener une vaste recherche de candidats appropriés. Un groupe restreint de personnes correspondant au profil a été constitué par le consultant, et ceux-ci ont été choisis pour rencontrer les membres du comité de gouvernance et des candidatures, lesquels ont réalisé des entrevues exhaustives pour déterminer leur convenance, tout en évaluant la capacité des candidats à consacrer le temps et à fournir l'engagement nécessaires pour le poste au sein du conseil. Les candidats les plus intéressants ont rencontré la présidente et les autres membres du conseil dans le cadre du processus. Le conseil dans son ensemble a évalué l'aptitude des candidats les plus solides, a obtenu des références de tiers, a procédé à une évaluation en ce qui a trait aux conflits d'intérêts et à l'indépendance et a tenu un vote.

## **Politique sur le vote majoritaire**

Le conseil d'administration a adopté une politique sur le vote majoritaire prévoyant que dans le cadre d'une élection non contestée d'administrateurs, un candidat dont le nombre de votes « d'abstention » dépasse le nombre de votes « favorables » de sa candidature doit remettre sa démission au conseil d'administration immédiatement après l'assemblée annuelle des actionnaires. La politique sur le vote majoritaire exige que le conseil accepte la démission, en l'absence de circonstances exceptionnelles.

Dans un délai de 90 jours suivant l'assemblée annuelle des actionnaires, le conseil doit annoncer, au moyen d'un communiqué de presse, s'il a accepté ou refusé la démission de l'administrateur et les motifs de sa décision, lesquels doivent être énoncés intégralement si le conseil décide de ne pas accepter la démission. Un administrateur qui remet sa démission aux termes de la politique sur le vote majoritaire ne peut participer à des réunions du conseil d'administration ou de comités au cours desquelles sa démission est débattue.

La politique sur le vote majoritaire prévoit de plus que la Société doit publier un communiqué de presse indiquant les résultats du vote, de façon à ce que le lecteur ait une idée du degré d'appui obtenu par chaque administrateur.

## **Diversité au sein du conseil, durée maximale du mandat et reconduction**

Le conseil d'administration de la Société reconnaît l'importance de se doter d'un conseil formé de personnes hautement qualifiées et expérimentées ainsi que les avantages que confère un conseil diversifié, et il a adopté une politique sur la diversité au sein du conseil afin de tenir compte de ces priorités. Dans le cours du processus d'identification

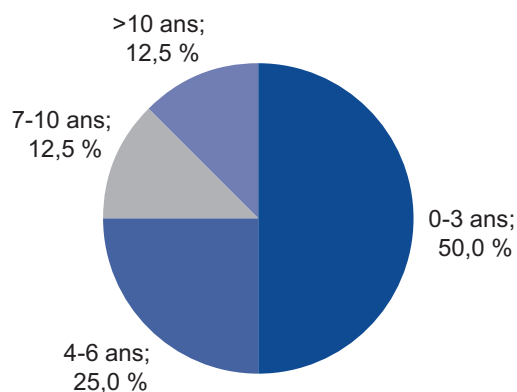
de nouveaux candidats ou encore lors de l'évaluation annuelle de l'efficacité du conseil, celui-ci doit tenir compte, entre autres, du talent, des compétences et de la personnalité des individus de même que du genre, de l'ethnicité, de l'âge et de la nationalité d'origine des membres du conseil. À l'heure actuelle, le conseil est composé de citoyens américains et canadiens aux expériences reconnues, notamment en tant que dirigeants, entrepreneurs ou professionnels. Étant donné que le pourcentage de femmes siégeant au conseil d'administration a été de 20 % ou plus au cours de la majeure partie de l'histoire de la Société, Stella-Jones n'a pas adopté un objectif concernant la représentation des femmes au sein de son conseil d'administration. En ce moment, trois des huit administrateurs du conseil d'administration sont des femmes, soit 38 % des membres. La Société n'a pas de politique écrite relative à l'identification et à la sélection de candidats aux postes d'administrateurs provenant de groupes désignés comme les autochtones, les personnes handicapées ou les membres d'une minorité visible. En ce moment, il n'y a pas d'autochtone, de personne handicapée ou de membre d'une minorité visible au sein du conseil d'administration.

À ce jour, la Société n'a pas adopté de cible concernant la représentation des femmes, des autochtones, des personnes handicapées ou des membres d'une minorité visible au sein de sa haute direction. Néanmoins, dans tous les cas, tous les candidats qualifiés sont pris en compte lors du processus d'embauche et de promotion sans égard à la race, à la couleur de la peau, au sexe, à l'origine ethnique, à l'ascendance, à l'âge ou à un handicap physique, notamment, et Stella-Jones prend de telles décisions en fonction de l'expérience, des compétences et des qualifications recherchées par la direction pour le poste à ce moment. Actuellement, deux postes, celui de première vice-présidente et chef des finances et celui de vice-présidente, conseillère juridique et secrétaire de la Société, sont occupés par

des femmes, ce qui représente 9 % du total des membres de la haute direction. En ce moment, il n'y a pas d'autochtone, de personne handicapée ou de membre d'une minorité visible au sein de la haute direction.

Le conseil a également modifié sa politique sur la diversité en septembre 2018 afin d'assurer le renouvellement et le rajeunissement du conseil, fixant une limite de 15 ans de service et la retraite obligatoire à 75 ans. Des exceptions sont prévues lorsque deux administrateurs ou plus atteignent l'âge de retraite ou parviennent à la fin de leur mandat. Le conseil s'est engagé à revoir annuellement et, au besoin, à modifier sa politique sur la diversité au sein du conseil en vue de maximiser l'efficacité de cette politique dans l'atteinte des objectifs globaux.

### Composition du conseil (au 10 mars 2020)



### Descriptions de postes

Le conseil d'administration a adopté des descriptions de postes écrites à l'égard de la présidente du conseil, du président de chaque comité du conseil et du chef de la direction. Toutes les descriptions de postes sont examinées annuellement et révisées à ce moment, si le conseil le juge nécessaire. Toutes les descriptions de poste se trouvent dans la partie « Gouvernance

d'entreprise » de la rubrique « Relations avec les investisseurs » du site Web de la Société, à l'adresse [www.stella-jones.com/fr-CA/investor-relations/corporate-governance](http://www.stella-jones.com/fr-CA/investor-relations/corporate-governance).

### **Orientation et formation continue**

Le comité de gouvernance et des candidatures est chargé de veiller à ce que les nouveaux membres du conseil bénéficient d'une période d'orientation appropriée et à ce qu'une formation continue soit offerte à tous les membres du conseil d'administration de la Société.

Les documents d'orientation comprennent généralement, aux fins d'examen, les documents d'information continue, notamment la circulaire de sollicitation de procurations par la direction, la notice annuelle et le rapport annuel le plus récent de la Société. Les membres du conseil reçoivent les politiques de la Société concernant la divulgation et les communications, le code de conduite professionnelle et de déontologie, la politique de dénonciation, les politiques concernant la bonne gouvernance, comme la politique sur la diversité du conseil et les exigences en matière d'actionnariat, accompagnés des mandats du conseil et des comités, pour comprendre pleinement la portée de leurs responsabilités. Les nouveaux membres du conseil se réunissent avec le président et chef de la direction et la première vice-présidente et chef des finances de la Société et d'autres cadres supérieurs pour discuter des états financiers et des procédures financières, de la structure organisationnelle, ainsi que de la nature et du fonctionnement des activités de la Société. Les nouveaux administrateurs participent à des visites d'usines pour mieux comprendre le procédé de fabrication du bois traité sous pression.

Le conseil d'administration procure une formation continue à ses administrateurs sous forme de rapports et de documents instructifs présentés avec les

documents du conseil, lesquels récapitulent les dernières tendances du marché et du secteur, ainsi que les développements détaillés concernant les principes juridiques et comptables, les règles de gouvernance, les pratiques en matière de rémunération et d'autres changements importants qui touchent leurs responsabilités. Ces rapports peuvent provenir de hauts dirigeants de l'entreprise qui ont une expertise directe du secteur ou de consultants externes, parmi lesquels plusieurs étayent leurs rapports par des présentations formelles lors de réunions habituelles ou extraordinaires du conseil d'administration. Afin de faciliter davantage la formation continue, la Société a inscrit tous ses administrateurs à une ressource externe qui se consacre à leur offrir des possibilités de formation, des informations sur la gouvernance et des programmes de perfectionnement professionnel.

### **Conduite professionnelle et déontologique**

Le conseil d'administration a adopté un code de conduite professionnelle et de déontologie (le « Code »). Il énonce les principes de base devant régir la façon dont tous les employés de la Société et de ses filiales doivent se comporter en affaires et dans le cadre de leurs relations avec leurs collègues, les clients, les concurrents, les associés d'affaires et les autorités de réglementation dans toutes les régions où la Société exploite ses activités. Au cours de l'exercice, le Code a été amélioré afin d'inclure des dispositions anti-couverture et anticorruption. Les modalités du Code s'appliquent également au conseil d'administration de la Société dans le cadre de sa supervision des activités et des affaires de la Société. Le Code est diffusé chaque trimestre aux employés et une fois l'an aux membres du conseil pour examen et information continue.

Afin de promouvoir et de surveiller la conformité au Code, les personnes qui observent des violations au Code sont invitées à aviser leur superviseur immédiat ou la vice-présidente, conseillère juridique et secrétaire, qui feront part de ces violations au président et chef de la direction de la Société et au conseil d'administration. Alternativement, les violations

de Code peuvent être signalées par l'entremise d'un système de communication anonyme géré par un tiers indépendant qui a été mis en place à l'échelle de l'organisation au cours de 2015 (le « système de communication anonyme »).

Toute partie intéressée peut obtenir un exemplaire écrit du Code en formulant une demande écrite à la vice-présidente, conseillère juridique et secrétaire de la Société, a/s de Stella-Jones Inc., 3100, boul. de la Côte-Vertu, bureau 300, Saint-Laurent (Québec) H4R 2J8. Le Code est aussi publié dans la rubrique Gouvernance du site Web de la Société, au [www.stella-jones.com/fr-CA/investor-relations/corporate-governance](http://www.stella-jones.com/fr-CA/investor-relations/corporate-governance).

Afin de surveiller la conformité concernant, entre autres, les plaintes formulées à l'égard de questions

sur la comptabilité, les contrôles comptables internes ou l'audit, la Société a mis en place sa procédure en matière de dénonciation qui prévoit que ces questions peuvent être soumises par courriel au président du comité d'audit de la Société, ou par l'entremise du système de communication anonyme.

En ce qui concerne les opérations et les ententes à l'égard desquelles un administrateur ou un membre de la haute direction a un intérêt important, le conseil examine les modalités de ces ententes et en discute, évalue les conséquences et les effets éventuels de ces opérations et procède à un vote en l'absence des membres du conseil qui ont un intérêt important.

### Réunions du conseil d'administration et des comités tenues et fiche des présences

Les réunions du conseil d'administration et des comités tenues au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2019 s'établissaient comme suit :

| Type de réunion                                                         | Nombre de réunions <sup>(1)</sup> |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Conseil d'administration – réunions périodiques prévues                 | 5                                 |
| Conseil d'administration – réunions extraordinaires                     | 5                                 |
| Comité d'audit                                                          | 4                                 |
| Comité de rémunération                                                  | 7                                 |
| Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité <sup>(2)</sup> | 2                                 |
| Comité de gouvernance et de nomination <sup>(3)</sup>                   | 4                                 |

(1) Ne comprend pas les résolutions signées tenant lieu de réunions.

(2) Ci-après appelé, le « comité ESS ».

(3) Ci-après appelé, le « comité GN ».

Le tableau qui suit donne le détail de la présence de chaque administrateur aux réunions du conseil et des comités au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2019 :

| Administrateurs                     | Présence aux réunions périodiques du conseil d'administration | Présence aux réunions extraordinaires du conseil d'administration | Présence aux réunions du comité d'audit | Présence aux réunions du comité ESS | Présence aux réunions du comité de rémunération | Présence aux réunions du comité GN |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------|
| George J. Bunze <sup>(1)</sup>      | 2 de 5                                                        | 4 de 5                                                            | 3 de 4                                  | s.o. <sup>(2)</sup>                 | 6 de 7                                          | 3 de 4                             |
| Katherine A. Lehman                 | 5 de 5                                                        | 5 de 5                                                            | s.o. <sup>(3)</sup>                     | s.o. <sup>(2)</sup>                 | s.o. <sup>(3)</sup>                             | s.o. <sup>(2)</sup>                |
| Karen Laflamme                      | 5 de 5                                                        | 5 de 5                                                            | 4 de 4                                  | s.o. <sup>(2)</sup>                 | 4 de 4 <sup>(4)</sup>                           | s.o. <sup>(2)</sup>                |
| James A. Manzi, Jr.                 | 5 de 5                                                        | 5 de 5                                                            | 2 de 2 <sup>(5)</sup>                   | 1 de 1 <sup>(5)</sup>               | 7 de 7                                          | s.o. <sup>(2)</sup>                |
| Brian McManus <sup>(6)</sup>        | 2 de 2 <sup>(6)</sup>                                         | 2 de 4 <sup>(6)</sup>                                             | s.o. <sup>(2)</sup>                     | s.o. <sup>(2)</sup>                 | s.o. <sup>(2)</sup>                             | s.o. <sup>(2)</sup>                |
| Douglas Muzyka <sup>(7)</sup>       | s.o. <sup>(7)</sup>                                           | 1 de 1 <sup>(7)</sup>                                             | s.o. <sup>(2)</sup>                     | s.o. <sup>(7)</sup>                 | s.o. <sup>(2)</sup>                             | s.o. <sup>(7)</sup>                |
| Nycol Pageau-Goyette <sup>(8)</sup> | 2 de 2 <sup>(8)</sup>                                         | 2 de 2 <sup>(8)</sup>                                             | 2 de 2 <sup>(8)</sup>                   | 0 de 1 <sup>(8)</sup>               | 3 de 3 <sup>(8)</sup>                           | 2 de 2 <sup>(8)</sup>              |
| Simon Pelletier                     | 5 de 5                                                        | 5 de 5                                                            | 4 de 4                                  | 2 de 2                              | s.o. <sup>(2)</sup>                             | 4 de 4                             |
| Daniel Picotte <sup>(8)</sup>       | 2 de 2 <sup>(8)</sup>                                         | 1 de 1 <sup>(8)</sup>                                             | s.o. <sup>(2)</sup>                     | 1 de 1 <sup>(8)</sup>               | s.o. <sup>(2)</sup>                             | s.o. <sup>(2)</sup>                |
| Éric Vachon <sup>(9)</sup>          | 3 de 3 <sup>(9)</sup>                                         | 1 de 1 <sup>(9)</sup>                                             | s.o. <sup>(2)</sup>                     | s.o. <sup>(2)</sup>                 | s.o. <sup>(2)</sup>                             | s.o. <sup>(2)</sup>                |
| Mary Webster <sup>(10)</sup>        | 5 de 5                                                        | 5 de 5                                                            | s.o. <sup>(2)</sup>                     | 2 de 2                              | s.o. <sup>(2)</sup>                             | 2 de 2 <sup>(10)</sup>             |

(1) A cessé d'être membre du conseil le 17 janvier 2020.

(2) Ne s'applique pas puisqu'il ne s'agit pas d'un membre de ce comité.

(3) Nommé au sein du comité de rémunération et du comité d'audit le 11 décembre 2019, soit après les dates auxquelles les réunions de ces comités ont eu lieu pendant l'exercice.

(4) Nommé au sein du comité de rémunération le 2 mai 2019. Seules les réunions qui ont eu lieu pendant la période où elle était membre du comité ont été utilisées pour calculer sa présence.

(5) Membre du comité d'audit jusqu'au 2 mai 2019 et membre du comité ESS depuis le 1<sup>er</sup> mai 2019. Étant donné que cet administrateur n'était pas membre de ces comités pendant l'exercice complet, seules les réunions qui ont eu lieu pendant qu'il était membre de chacun de ces comités ont été utilisées pour calculer sa présence.

(6) A cessé d'être membre du conseil d'administration à compter du 11 octobre 2019. Seules les réunions qui ont eu lieu pendant son mandat ont été utilisées pour calculer sa présence aux réunions.

(7) Nommé à titre de membre du conseil et membre du comité ESS et du comité GN le 16 décembre 2019. Seules les réunions qui ont eu lieu depuis sa nomination ont été utilisées pour calculer sa présence aux réunions.

(8) A démissionné de son poste d'administrateur le 2 mai 2019. Seules les réunions qui ont eu lieu pendant son mandat ont été utilisées pour calculer sa présence aux réunions.

(9) Nommé au sein du conseil d'administration le 11 octobre 2019. Seules les réunions qui ont eu lieu depuis sa nomination ont été utilisées pour calculer sa présence aux réunions.

(10) Membre du comité de GN depuis le 2 mai 2019. Seules les réunions qui ont eu lieu depuis le début de son mandat au comité ont été utilisées pour calculer sa présence.

## Les comités du conseil

Le conseil d'administration s'est doté de quatre comités : le comité d'audit, le comité de rémunération, le comité ESS et le comité GN. Les quatre comités sont formés exclusivement d'administrateurs indépendants. Les comités, leurs membres et leurs mandats respectifs sont décrits ci-dessous.

| <b>Membres des comités du conseil</b>                    |                                                                                          |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Comité</b>                                            | <b>Membres</b>                                                                           |
| Comité d'audit                                           | Karen Laflamme (présidente)<br>Robert Coallier<br>Katherine Lehman<br>Simon Pelletier    |
| Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité | Mary Webster (présidente)<br>James A. Manzi, Jr.<br>Douglas Muzyka<br>Simon Pelletier    |
| Comité de gouvernance et de nomination                   | Simon Pelletier (président)<br>Douglas Muzyka<br>Mary Webster                            |
| Comité de rémunération                                   | James A. Manzi, Jr. (président)<br>Robert Coallier<br>Karen Laflamme<br>Katherine Lehman |

### Comité d'audit

Le comité d'audit se réunit trimestriellement avec la haute direction de la Société, avec le directeur, Audit interne, et annuellement avec les auditeurs externes de la Société afin d'examiner les états financiers, avant leur approbation par le conseil, ainsi que d'aborder toutes autres questions financières pouvant nécessiter son intervention. Le comité reçoit les rapports produits par les auditeurs de la Société et assure leur conformité aux méthodes de contrôle internes applicables. Le rôle et les responsabilités du comité sont énoncés dans son mandat, qui est examiné annuellement par le conseil d'administration.

Le comité d'audit discute des principes comptables avec les auditeurs externes et il a l'occasion de se réunir au moins une fois chaque trimestre avec les auditeurs externes en l'absence de la direction. Le comité a la charge de recommander au conseil d'administration la nomination des auditeurs externes, la rémunération des auditeurs externes et de retenir les services des auditeurs externes et d'en évaluer le rendement.

Le comité d'audit est composé exclusivement d'administrateurs indépendants et dotés des compétences financières requises.

Mme Karen Laflamme est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de HEC Montréal et elle est membre de l'Ordre des CPA du Québec depuis 1986 (CA). Elle possède le titre d'administratrice de société certifiée et a été nommée fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec (CPA) en 2012. De 2016 au début de 2020, elle a occupé le poste de vice-présidente exécutive et chef des finances, Centres commerciaux, chez Ivanhoé Cambridge (« Ivanhoé »), une société qui exerce des activités d'investissement et de développement axées sur des entreprises, des biens et des projets immobiliers de premier plan à l'échelle mondiale. Elle s'est jointe à Ivanhoé en 2012, où elle a occupé divers postes, notamment celui de vice-présidente exécutive, Gestion corporative et affaires institutionnelles, responsable des relations avec les investisseurs, de l'audit interne et de la gestion intégrée des risques.

M. Robert Coallier détient une maîtrise en administration des affaires de l'Université Concordia et un baccalauréat en économie de l'Université McGill. De 2012 à 2019, il a occupé le poste de chef de la direction d'Agropur Coopérative laitière. Il a occupé le poste de vice-président principal et chef des finances de Dollorama S.E.C., de 2005 à 2010 et a

occupé plusieurs postes de haute direction au sein de Molson Coors Brewing entre 2000 et 2005, notamment ceux de chef du développement des affaires mondiales, de vice-président exécutif, Stratégie d'entreprise et activités internationales, de président et chef de la direction, Activités brésiliennes et de vice-président exécutif et chef des finances. De 1996 à 2000, il a occupé le poste de chef de la direction financière de Les Industries C-MAC Inc.

Mme Katherine A. Lehman est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Columbia Business School et d'un baccalauréat en économie de la Wharton School de la University of Pennsylvania. Depuis avril 2016, elle agit à titre de fondatrice et associée directrice de Hilltop Private Capital LLC, une société de capital d'investissement établie à New York qui investit dans des sociétés de taille moyenne des secteurs industriel et des services aux entreprises. Auparavant, elle a occupé plusieurs postes au sein de Lincolnshire Management Inc., une autre société de capital d'investissement, où elle a notamment agi à titre d'associée directrice de 2009 à 2016 et où elle a entre autres été membre du comité d'investissement, a dirigé l'exécution d'opérations de fusion et acquisition et de financement et a été responsable de la surveillance de sociétés de portefeuille. Mme Lehman a siégé à plus d'une douzaine de conseils d'administration et est, ou a été, un membre actif de plusieurs comités d'audit, y compris le comité d'audit de Stella-Jones de 2016 à 2018. Elle est aussi actuellement administratrice indépendante au conseil d'administration de Navient Corp. (NASDAQ:NAVI), une société de gestion d'actifs et de processus d'affaires dont les revenus s'élèvent à 2 G\$ US.

M. Simon Pelletier détient un baccalauréat en génie des matériaux de la University of Windsor et est vice-président principal, Ventes et Opérations nord-américaines, chez Metso. Cumulant plus de 25 années d'expérience, M. Pelletier est responsable des ventes et des services fournis aux industries des mines et des

granulats, pour un total de 500 millions d'euros. M. Pelletier est aussi responsable de l'exécution des contrats de soutien logistique et de services détaillés sur le terrain dans les sites d'exploitation minière et de traitement des minéraux. Cotée à la Bourse d'Helsinki, Metso est un fournisseur mondial de technologies et de services auprès des secteurs minier, de la construction, du pétrole et du gaz, qui emploie environ 12 000 personnes dans le monde et qui dégagne un chiffre d'affaires annuel d'environ 3 milliards d'euros.

### ***Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité***

Le comité ESS surveille les questions reliées à l'environnement, à la santé et à la sécurité et aux responsabilités de la Société dans ces domaines. Les membres du comité ESS se réunissent périodiquement avec le président et chef de la direction, le vice-président, Environnement et technologie, le vice-président et conseiller juridique, Activités d'exploitation aux États-Unis, et le vice-président, Environnement, santé et sécurité, aux États-Unis. Le vice-président, Environnement et technologie et le vice-président, Environnement, santé et sécurité, Activités d'exploitation américaines de la Société travaillent chacun avec une équipe de professionnels en environnement, santé et sécurité, qui, avec l'appui des directeurs généraux régionaux, des directeurs d'usines locales et des superviseurs en santé et sécurité spécifiques aux lieux, gèrent les questions liées à l'environnement, à la santé et à la sécurité et s'assurent de la mise en œuvre efficace des programmes et politiques liés à l'environnement, à la santé et à la sécurité de la Société conformément aux lois applicables, afin d'assurer la protection de l'environnement, des employés et du public.

### ***Comité de gouvernance et de nomination***

Le comité GN est responsable principalement de superviser la conformité de la Société avec lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise et

de recommander des modifications s'il y a lieu; de surveiller la taille du conseil d'administration pour favoriser la prise de décisions efficaces et opportunes; de surveiller la composition du conseil et de définir les compétences, aptitudes et expériences recherchées par le conseil, compte tenu de la composition actuelle de la Société et des besoins en matière de renouvellement et des exigences futures; et d'élaborer un processus pour recruter et sélectionner des candidats au conseil convenables qui répondent aux critères établis.

### **Comité de rémunération**

Le comité de rémunération conseille et assiste le conseil d'administration relativement aux politiques en matière de rémunération et d'avantages sociaux, aux salaires de la haute direction, aux montants de participation aux bénéfices, aux primes et aux régimes incitatifs à long terme à l'intention des membres de la haute direction. S'il le juge nécessaire, le comité de rémunération peut engager et rémunérer des conseillers externes en rémunération pour l'aider à exécuter ses fonctions. Des détails supplémentaires sur le mandat du comité de rémunération sont présentés à la rubrique 6,1b) de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

### **Évaluation du rendement du conseil d'administration**

La présidente du conseil est responsable de l'évaluation de l'efficacité du conseil, du rendement de ses comités et de la contribution des administrateurs individuels. Cette évaluation a lieu officiellement une fois par année au moyen de questionnaires en ligne détaillés anonymes remplis par tous les membres du conseil d'administration, et offre toute la latitude nécessaire pour formuler des commentaires et des suggestions à l'égard du conseil d'administration dans son ensemble et de chaque comité, principalement en ce qui a trait aux éléments à améliorer. La présidente réalise des évaluations informelles au cours de l'exercice grâce à des entretiens réguliers avec les

membres du conseil d'administration. Dans le cadre de son évaluation officielle, la présidente du conseil présente les résultats des questionnaires au conseil dans son ensemble au moyen d'un rapport verbal, dans lequel elle examine également le rendement général du conseil et des comités, évaluant leurs performances par rapport à leurs mandats respectifs. Les performances individuelles peuvent aussi être évaluées devant le conseil dans son ensemble. Tous les membres du conseil sont par la suite invités à faire part de leurs commentaires individuels au conseil dans son ensemble ou à la présidente du conseil en privé.

Chaque année, le président de chaque comité présente aussi à la présidente du conseil et à tous les membres du conseil une évaluation verbale des membres de son comité et du rendement général du comité au cours de la dernière année.

### **Décisions nécessitant l'approbation du conseil d'administration**

Outre les questions nécessitant l'approbation du conseil d'administration en raison de la loi, la direction doit également obtenir son approbation relativement aux décisions importantes, y compris les opérations qui auraient une incidence importante sur la situation financière de la Société, de même qu'aux changements apportés à la haute direction. Néanmoins, la Société continue d'exercer ses activités de manière à lui permettre de donner suite rapidement aux changements et de tirer avantage des occasions qui se présentent.

### **Politique en matière d'engagement des actionnaires et de communications**

Stella-Jones tient ses actionnaires informés de ses activités et de ses progrès par l'intermédiaire de communiqués de presse, de rapports et de conférences téléphoniques trimestriels, de rapports annuels complets et d'un site Web régulièrement mis à jour.

Le conseil d'administration examine toutes les communications écrites importantes et le président et chef de la direction de la Société, ainsi que la première vice-présidente et chef des finances, ont la charge première de s'adresser, pour le compte de la Société, au milieu de l'investissement, et sont chargés de répondre aux demandes de renseignements individuelles qui sont soumises directement à la Société par les actionnaires, les investisseurs, les analystes et les médias. Ceux-ci rencontrent fréquemment des analystes en placement et des conseillers financiers afin de s'assurer que des renseignements exacts sont disponibles.

La politique en matière de divulgation et de communications de la Société est conçue pour assurer le maintien de la transparence dans le cadre de la communication de renseignements à l'ensemble des actionnaires, des clients et des membres du public et afin de garantir que toute divulgation de renseignements soit complète, exacte et faite en temps opportun. La politique en matière de divulgation et de communication est examinée annuellement par le conseil d'administration et révisée à ce moment si le conseil le juge nécessaire.

#### **Les attentes du conseil d'administration au regard de la direction**

Le conseil d'administration s'attend généralement à ce que la direction de la Société utilise les ressources mises à sa disposition de façon efficace afin d'atteindre les objectifs que commandent les orientations stratégiques adoptées par le conseil d'administration. À cet égard, la direction participe à la planification, l'organisation, la mise en œuvre et le contrôle des plans stratégiques et opérationnels. La direction doit agir dans le respect intégral des lois et suivre les principes que commande l'éthique des affaires et projeter un modèle à suivre pour les employés de la Société.

## **12. Offre publique de rachat dans le cours normal des activités**

Le 18 décembre 2018, la Société a annoncé une offre publique de rachat dans le cours normal de ses activités (« OPR ») visant le rachat, aux fins d'annulation, d'un maximum de 3 000 000, ou 4,3 %, de ses actions ordinaires en circulation. Au 14 décembre 2018, Stella-Jones avait 69 364 204 actions ordinaires émises et en circulation. Un total de 1 942 093 actions ordinaires de la Société ont été rachetées dans le cadre de l'OPR au cours de la période de 12 mois commençant le 20 décembre 2018 et se terminant le 19 décembre 2019 sur le marché libre par l'intermédiaire de la Bourse de Toronto (la « TSX »). Le cours payé pour les actions ordinaires correspondait au cours du marché à la TSX au moment de l'acquisition. Toutes les actions ordinaires rachetées dans le cadre de l'OPR ont été annulées au moment du règlement de toutes les opérations.

## **13. Exercice des droits de vote afférents aux actions représentées par procuration**

**La procuration ci-jointe, sous réserve de toutes instructions particulières données dans la procuration par tout actionnaire, confère aux personnes qui y sont désignées le pouvoir de voter à leur discrétion. Si une indication est donnée dans la procuration ci-jointe à l'égard de toute question pour laquelle un choix y est prévu, les droits de vote afférents aux actions représentées par la procuration seront exercés ou ne seront pas exercés, en conformité de l'indication donnée, au moment de tout scrutin; si aucune indication n'est donnée, les droits de vote afférents aux actions seront exercés en faveur des questions.**

**La direction de la Société n'a pas connaissance de tout autre point qui pourrait être porté à l'ordre du jour de l'assemblée. Toutefois, si d'autres points sont soumis à**

**l'assemblée, les personnes désignées dans la procuration ci-jointe voteront sur ceux-ci selon leur jugement aux termes du pouvoir discrétionnaire qui leur est conféré par la procuration eu égard à de telles questions.**

## 14. Renseignements supplémentaires

Des renseignements supplémentaires au sujet de la Société sont disponibles sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com). Les renseignements financiers de la Société sont fournis dans les états financiers consolidés de la Société et dans le rapport de gestion pour son dernier exercice complet et peuvent être visionnés sur SEDAR à l'adresse indiquée ci-dessus.

Les actionnaires de la Société peuvent demander des exemplaires des états financiers consolidés et des rapports de gestion de la Société en communiquant avec Me Marla Eichenbaum, vice-présidente, conseillère juridique et secrétaire, a/s Stella-Jones Inc., 3100, boul. de la Côte-Vertu, bureau 300, Saint-Laurent (Québec) H4R 2J8. Tél. : 514 940-3889.

## 15. Soumission de propositions

Tout actionnaire qui désire soumettre une proposition à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de

la Société doit la remettre à la secrétaire de la Société, 3100, boul. de la Côte-Vertu, bureau 300, Saint-Laurent (Québec) H4R 2J8, au plus tard le 10 décembre 2020.

## 16. Approbation des administrateurs

Les administrateurs de la Société ont approuvé en substance le contenu de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction et en ont autorisé l'envoi.



MARLA EICHENBAUM  
Vice-présidente, conseillère juridique et secrétaire,

Montréal (Québec), le 10 mars 2020

## Annexe « A »

### Résolutions approuvant une modification aux régimes d'achat d'actions à l'intention des employés

#### IL EST RÉSOLU :

1. **QUE**, sous réserve de l'obtention de toutes les approbations réglementaires applicables, les modalités des régimes d'achat d'actions à l'intention des employés de la Société soient modifiées et mises à jour de façon à faire passer de 1 000 000 à 1 300 000 le nombre total d'actions ordinaires de la Société (les « actions ordinaires ») réservées aux fins d'émission aux termes de ces régimes;
2. **QUE** tout administrateur ou dirigeant de la Société soit par les présentes autorisé à faire ce qui suit pour la Société et au nom de cette dernière : prendre toutes les mesures et signer et délivrer, sous le sceau de la Société ou autrement, tous les documents, actes et écrits qui, à son avis exclusif, sont nécessaires ou souhaitables afin de donner effet à la résolution qui précède.

## Annexe « B »

### Mandat du Conseil D'administration de Stella-Jones Inc.

Le conseil d'administration de Stella-Jones établit les politiques globales pour Stella-Jones Inc. et ses filiales, surveille et évalue l'orientation stratégique de la Société et conserve les pleins pouvoirs à l'égard des fonctions qu'il n'a pas expressément déléguées à ses comités ou à la direction. En conséquence, en plus des fonctions qui incombent aux administrateurs d'une société canadienne selon la loi, le mandat du conseil consiste à surveiller la gestion des affaires et activités de la Société dans le but d'évaluer en permanence si les ressources de la Société sont gérées de sorte à augmenter, à court terme et à long terme, la plus-value pour les actionnaires et sont déployées dans le respect de la déontologie et la responsabilité sociale qui lui incombe en tant que personne morale. Afin de mieux s'acquitter de son mandat, le conseil a la charge, entre autres, de ce qui suit :

1. Examiner et approuver, avant le début de chaque exercice, le plan d'affaires, le budget des immobilisations et les objectifs financiers de la Société, ainsi que les plans stratégiques à plus long terme (compte tenu des possibilités de l'entreprise et des risques auxquels elle est confrontée), lesquels sont préparés et élaborés par la direction, et, tout au long de l'année, vérifier l'atteinte de ces objectifs.
2. Examiner et approuver toutes les décisions importantes se rapportant à l'entreprise, entre autres, les acquisitions, les aliénations, les changements au sein de la haute direction, les budgets, les dépenses en immobilisations et les financements importants.
3. Cerner, avec la direction, les risques principaux liés aux activités de la Société et s'assurer de l'installation des systèmes qui s'imposent afin de gérer ces risques ainsi que surveiller régulièrement le caractère convenable de tels systèmes.
4. S'assurer du caractère convenable, de l'efficacité et de l'intégrité des systèmes financiers internes ou de contrôle des communications ainsi que des systèmes de gestion des renseignements de la Société.
5. Adopter un processus de planification stratégique et approuver, au moins une fois l'an, un plan stratégique qui prend en considération, entre d'autres, les possibilités de l'entreprise et les risques auxquels elle fait face.
6. Examiner le contenu de tous les dépôts réglementaires et les approuver, notamment les états financiers trimestriels, les rapports de gestion intermédiaires et annuels, les attestations des documents intermédiaires et annuels du chef de la direction et du chef des finances, ainsi que les états financiers annuels consolidés audités, le rapport annuel, la circulaire de sollicitation de procurations et la notice annuelle.
7. Désigner le chef de la direction, surveiller son rendement individuel, et examiner et ratifier l'évaluation, par le comité de la rémunération, du rendement du chef de la direction annuellement.
8. Élaborer une description de fonctions pour le chef de la direction et élaborer et approuver les objectifs et buts commerciaux que le chef de la direction doit atteindre.

9. Nommer les dirigeants de la Société.
  10. Créer et approuver des mécanismes de rémunération pour la haute direction.
  11. Dans la mesure du possible, se satisfaire quant à l'intégrité du chef de la direction et d'autres hauts dirigeants et s'assurer que le chef de la direction et d'autres hauts dirigeants favorisent une culture d'intégrité à tous les échelons de l'organisation.
  12. Adopter et mettre en application des pratiques, processus et communications en matière de régie d'entreprise qui sont sains et les surveiller.
  13. Adopter une politique en matière de communications qui assure des communications efficaces, en temps utile et non sélectives entre la Société, ses actionnaires et le public.
  14. Adopter un Code de conduite professionnelle et de déontologie et en contrôler le respect de temps à autre.
  15. Nommer ou désigner des administrateurs, au besoin, compte tenu de la taille du conseil et des compétences et aptitudes des administrateurs en fonctions et des candidats au poste.
  16. S'assurer que les nouveaux administrateurs reçoivent une orientation complète au sein du conseil et qu'un programme de formation continue convenable soit mis à la disposition de tous les administrateurs.
  17. S'assurer que la rémunération des administrateurs soit le reflet réaliste du temps consacré à s'acquitter efficacement des fonctions d'administrateur, des responsabilités qui lui incombent et des risques auxquels il fait face.
  18. Évaluer annuellement le rendement du conseil, de ses comités et de chacun de ses administrateurs.
  19. Recommander aux actionnaires, suivant la recommandation faite par le comité d'audit, la nomination des auditeurs et approuver la rémunération des auditeurs.
  20. Approuver la présentation aux actionnaires de la Société de toute modification aux statuts de la Société ou approuver toute adoption, modification ou abrogation d'un règlement de la Société.
  21. Déclarer des dividendes sur les actions de la Société.
  22. Recevoir en temps opportun des rapports du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité portant sur la mise à exécution par la Société de ses politiques environnementales, la gestion du risque environnemental et les mesures en matière de santé et sécurité.
  23. Recevoir en temps opportun des rapports du comité de gouvernance et de mises en candidature sur l'adoption et application des lignes directives en matière de gouvernance de la Société.
- Le conseil d'administration s'acquitte de ses fonctions à la fois de manière directe et par l'entremise de ses comités d'audit, de la rémunération, de la gouvernance et sur l'environnement, de la santé et de la sécurité.
- Dans l'exercice de leurs fonctions et de leurs responsabilités, et lorsque la complexité de la situation le requiert, les membres du conseil d'administration peuvent procéder aux examens, enquêtes ou demandes de renseignements, et avoir recours aux conseillers juridiques, comptables ou autres conseillers spéciaux, aux frais de la Société, aux moments et selon les modalités et conditions, incluant les frais et honoraires, que le conseil d'administration juge à propos.
- Le conseil d'administration passe en revue et évalue annuellement le caractère convenable du mandat du conseil d'administration.
- Révisé et approuvé par le conseil d'administration le 6 novembre 2019.



[WWW.STELLA-JONES.COM](http://WWW.STELLA-JONES.COM)