



→ Gouvernance corporative en 2021

- Ajout d'une lettre aux actionnaires
- Divulgation accrue relativement à la rémunération des hauts dirigeants
- Premier vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants lors de l'assemblée annuelle de 2021
- Interactions régulières avec les actionnaires et les autres parties prenantes
- Politique sur la diversité : objectif d'avoir **au moins 30 % de femmes siégeant à notre conseil d'administration** d'ici la fin de l'assemblée annuelle de 2025
- Nouvelle femme candidate à notre conseil d'administration à l'assemblée annuelle de cette année :
- **Représentation des femmes au conseil d'administration** : une augmentation de 15 % à **21 %**

- Adoption d'une **charte des attentes à l'égard des administrateurs** qui inclut notamment :
 - 1) une politique d'assiduité = 75 % des réunions régulières du conseil et des comités
 - 2) une politique limitant le nombre de conseils auxquels les administrateurs peuvent siéger ensemble à l'extérieur du groupe Power
- Introduction d'une période de détention des actions d'un an après le départ des hauts dirigeants nommés représentant **300 % de leur salaire de base annuel** (chef de la direction = déjà une période de détention de 2 ans pour un **minimum de 12,5 M\$**)
- Administrateur principal; postes distincts pour le chef de la direction et le président du conseil; et comité de gouvernance et des mises en candidature ne comprenant que des membres qui ne font pas partie de la haute direction
- Comité des opérations entre personnes reliées et de révision : une composante clé de notre modèle de gouvernance
- Nouvelle adresse courriel pour les actionnaires : **secretaire.corporatif@powercorp.com**

→ Rémunération du chef de la direction

- M. Orr a été nommé chef de la direction de Power Corporation le **12 février 2020** à la clôture de la réorganisation
- La réorganisation a donné lieu à une **diminution des charges totales liées à la rémunération du chef de la direction** en réduisant le nombre combiné de 3 chefs de la direction pour Power Corporation et la Financière Power à un seul chef de la direction.
- 2020 - une année de transition au niveau de la rémunération de M. Orr :
 - Salaire de base en 2020 **au même niveau** qu'en 2019 (4 776 000 \$)
 - **Aucune attribution incitative annuelle** (bonus) : approprié dans le contexte d'une société de portefeuille axée sur la création de valeur à long terme
 - **Prestations de retraite plafonnées** à 2,5 M\$ en 2020
 - Octroi spécial d'options en 2020 avec période d'acquisition plus longue (5 ans), lié à :
 - sa nomination à titre de chef de la direction
 - la réalisation de la réorganisation de la Financière Power
 - la nouvelle stratégie de la Société
- Changements apportés à la rémunération de M. Orr en 2021 (comparativement à sa rémunération de la Financière Power en 2019) :
 - Réduction de son salaire de base à 4 500 000 \$
 - **Plus grande pondération accordée** à la rémunération incitative à long terme et **aux unités d'actions liées au rendement (UAR) par rapport aux options** (soit **2/3 UAR - 1/3 options, contrairement à 50/50 auparavant**)
 - **Augmentation de la rémunération conditionnelle à long terme**, passant de 45 % en 2019 à 61 % en 2021

→ Rémunération des hauts dirigeants nommés (HDN)

- En 2020, MM. Tretiak et Généreux ont reçu un octroi spécial d'options sur 3 ans d'une durée de 10 ans, qui deviennent acquises à raison d'un tiers au 3^e, au 4^e et au 5^e anniversaire de l'octroi.
 - Reconnaît leur apport à la réorganisation de la Financière Power, et à la réalisation réussie de celle-ci, et offre une forte incitation à produire les avantages financiers stratégiques attendus
 - Pour 2020, la variation sur 12 mois de leur rémunération totale, lorsque l'octroi d'options sur trois ans est annualisé, est respectivement de -1,8 % et +2.9 %
 - **Il n'y a présentement aucune intention d'octroyer des options à ces HDN au cours des 2 prochaines années**
- Les attributions incitatives annuelles (bonus) sont :
 - Évaluées par l'entremise d'un **processus adapté au contexte spécifique à Power en tant que société de gestion et de portefeuille** (vs une société en exploitation)
 - Issues d'un processus basé sur l'évaluation de l'**apport des HDN au niveau du déploiement de la stratégie corporative de Power et des initiatives connexes**
 - Axées sur les progrès réalisés en ce qui concerne :
 - les rôles fonctionnels et les objectifs stratégiques
 - les transactions spécifiques
 - l'impact dans le cadre de projets spéciaux

→ Président du conseil et président délégué du conseil

- **Depuis le 1^{er} avril 2020**, date à laquelle ils ont cessé d'exercer leurs fonctions de co-chefs de la direction, MM. André Desmarais et Paul Desmarais, Jr reçoivent chacun une rémunération de 350 000 \$ annuellement à titre de président délégué du conseil et de président du conseil, respectivement.
- Le conseil d'administration a déterminé que cette rémunération se situait approximativement à la médiane de la provision versée aux personnes ayant un rôle et exerçant des fonctions similaires au sein d'un sous-ensemble de sociétés du groupe de comparaison canadien.

- En 2020, les options octroyées au président délégué du conseil et au président du conseil **dans le cadre de leurs anciennes fonctions de co-chefs de la direction** étaient accompagnées d'une durée plus courte (5 ans plutôt que l'habitat 10 ans)
 - **Reconnaît leur apport** à la réorganisation et à l'élaboration de la nouvelle stratégie de la Société
 - Les options deviennent acquises sur une période de 4 ans (à raison de 50 % après 3 ans et de 50 % après 4 ans), soit la période d'acquisition habituelle pour des options de Power