

Avis de convocation à l'assemblée
annuelle des actionnaires
LE 8 MARS 2023

**CIRCULAIRE DE
SOLLICITATION
DE PROCURATIONS
DE LA DIRECTION**





Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

AVIS EST PAR LES PRÉSENTES DONNÉ que l'assemblée annuelle (l'*assemblée*) des porteurs d'actions à droit de vote subalterne catégorie A et d'actions catégorie B de Transcontinental inc. (la *Société*) aura lieu sous forme virtuelle uniquement à <https://web.lumiagm.com/459321333>, le mercredi 8 mars 2023, à 14 heures aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice clos le 30 octobre 2022 ainsi que le rapport des auditeurs s'y rapportant;
2. élire les administrateurs de la Société pour l'année qui vient;
3. nommer KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération;
4. examiner une résolution consultative (non contraignante) sur la rémunération de la haute direction; et
5. traiter de toute autre question qui pourrait être régulièrement soumise à l'assemblée.

Les administrateurs ont déterminé, par voie de résolution, que seuls les actionnaires de la Société dûment inscrits à la fermeture des bureaux le 11 janvier 2023 auront le droit de recevoir un avis de convocation à l'assemblée.

Comme le permettent les autorités canadiennes en valeurs mobilières, cette année, nous utilisons les procédures de notification et d'accès pour la transmission de la présente circulaire et de notre rapport annuel (les documents reliés à l'assemblée) aux actionnaires inscrits et non inscrits. Ainsi, au lieu de recevoir les documents reliés à l'assemblée par la poste, vous y avez accès en ligne. Les procédures de notification et d'accès donnent plus de latitude aux actionnaires, permettent de réduire sensiblement nos frais d'envoi postal et, d'un point de vue écologique, permettent de réduire la consommation de papier et d'énergie.

Vous recevrez néanmoins un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote par la poste vous permettant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions; toutefois, au lieu de recevoir une copie papier des documents reliés à l'assemblée, vous recevrez un avis vous indiquant comment vous pouvez obtenir les documents reliés à l'assemblée par voie électronique et comment en demander une copie papier.

Vous pouvez demander sans frais une copie papier des documents reliés à l'assemblée dans l'année qui suit la date de dépôt des documents reliés à l'assemblée sur le site Internet de SEDAR. Vous pouvez en faire la demande à tout moment avant l'assemblée par Internet à www.documentsassemblee.com/TSXT/TCL_FR ou en communiquant avec notre agent des transferts, Compagnie Trust TSX, au numéro sans frais 1 888-433-6443 si vous êtes en Amérique du Nord, ou au 416-682-3801 si vous êtes à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou envoyer une demande par courriel à tsxt-fulfilment@tmx.com.

Fait à Montréal (Québec), ce 10^e jour de janvier 2023.

Par ordre du conseil d'administration,

La chef de la direction des affaires juridiques et secrétaire de la Société,

Christine Desaulniers

SOMMAIRE DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION

NOS CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

(Se référer à la page 9 pour plus de renseignements)

Candidat	Âge	Admin. depuis	Poste	Indép.	Comités	Présences aux réunions du conseil et des comités	Autres conseils de sociétés ouvertes	Quatre compétences principales
Peter Brues	54	2018	Président et chef de la direction, Transcontinental inc.	Non	–	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industries manufacturières ▪ Fusions et acquisitions ▪ Comptabilité, finances et gestion de risques ▪ Ventes, marketing et détail
Jacynthe Côté	64	2016	Administratrice de sociétés	Oui	Comité des ressources humaines et de rémunération et administratrice principale	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industries manufacturières ▪ Leadership de direction (chef de la direction) ▪ Fusions et acquisitions ▪ Rémunération et gestion des talents
Nelson Gentiletti	61	2021	Administrateur de sociétés	Oui	Comité d'audit et Comité de gouvernance et de responsabilité sociale	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fusions et acquisitions ▪ Comptabilité, finances et gestion de risques ▪ Gouvernance et réglementation ▪ Responsabilité sociale et développement durable
Yves Leduc	58	2017	Associé, Idéaliste Capital et administrateur de sociétés	Oui	Comité de gouvernance et de responsabilité sociale	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industries manufacturières ▪ Leadership de direction (chef de la direction) ▪ Technologies, recherche et développement et innovation ▪ Ventes, marketing et détail
Isabelle Marcoux, C.M.	53	2005	Présidente du conseil, Transcontinental inc.	Non	–	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fusions et acquisitions ▪ Rémunération et gestion des talents ▪ Gouvernance et réglementation ▪ Responsabilité sociale et développement durable
Nathalie Marcoux	54	2011	Vice-présidente aux finances, Capinabel inc.	Non	–	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industries manufacturières ▪ Comptabilité, finances et gestion de risques ▪ Rémunération et gestion des talents ▪ Technologies, recherche et développement et innovation
Pierre Marcoux	51	2005	Président, Groupe Contex inc.	Non	–	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industrie des médias ▪ Fusions et acquisitions ▪ Technologies, recherche et développement et innovation ▪ Ventes, marketing et détail

SOMMAIRE DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION

Candidat	Âge	Admin. depuis	Poste	Indép.	Comités	Présences aux réunions du conseil et des comités	Autres conseils de sociétés ouvertes	Quatre compétences principales
Rémi Marcoux, C.M., O.Q., FCPA, FCA	82	1976	Fondateur et administrateur, Transcontinental inc.	Non	–	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industries manufacturières ▪ Leadership de direction (chef de la direction) ▪ Fusions et acquisitions ▪ Ventes, marketing et détail
Anna Martini, FCPA, FCA	60	2011	Vice-présidente exécutive et chef de la direction financière, Groupe CH	Oui	Comité d'audit et Comité des ressources humaines et de rémunération	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leadership de direction (chef de la direction) ▪ Comptabilité, finances et gestion de risques ▪ Rémunération et gestion des talents ▪ Ventes, marketing et détail
Mario Plourde	61	2015	Président et chef de la direction, Cascades inc.	Oui	Comité de gouvernance et de responsabilité sociale	100 %	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industries manufacturières ▪ Leadership de direction (chef de la direction) ▪ Fusions et acquisitions ▪ Responsabilité sociale et développement durable
Jean Raymond	63	2017	Vice-président du conseil, directeur général et chef des marchés des capitaux CIBC - Québec, Marchés mondiaux CIBC inc.	Oui	Comité des ressources humaines et de rémunération	100 %	–	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industrie des médias ▪ Fusions et acquisitions ▪ Comptabilité, finances et gestion de risques ▪ Rémunération et gestion des talents
Annie Thabet	62	2015	Administratrice de sociétés et associée, Celtis Capital inc.	Oui	Comité d'audit et Comité de gouvernance et de responsabilité sociale	100 %	2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Industries manufacturières ▪ Fusions et acquisitions ▪ Comptabilité, finances et gestion de risques ▪ Gouvernance et réglementation

NOMINATION DES AUDITEURS

(Se référer à la page 7 pour plus de renseignements)

Le conseil d'administration et le Comité d'audit recommandent la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs de la Société.

Les honoraires totaux versés à KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. au cours de l'exercice financier 2022 : 3 002 600 \$

RÉSOLUTION CONSULTATIVE SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

(Se référer à la page 8 pour plus de renseignements)

Le conseil d'administration recommande de voter EN FAVEUR de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction.

SOMMAIRE DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION

FAITS SAILLANTS DE LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS EN 2022

Principes généraux

Une partie importante de la rémunération des hauts dirigeants est liée au rendement de la Société

La rémunération totale des hauts dirigeants est établie à la médiane de leur groupe de comparaison

La composition de la rémunération totale varie selon le niveau hiérarchique

La rémunération directe totale est comparée à celle d'organisations comparables et pertinentes

Les options d'achat d'actions ne sont plus offertes; elles ont été remplacées par l'octroi d'unités d'actions

Le président et chef de la direction a 80 % de sa rémunération globale cible à risque

Les autres hauts dirigeants visés ont au moins 50 % de leur rémunération globale cible à risque

La rémunération incitative à court terme versée aux hauts dirigeants est basée sur un degré d'atteinte d'objectifs financiers, d'objectifs liés à l'accomplissement de certaines activités stratégiques clés ou hautement prioritaires associées au développement de la Société

PRATIQUES EXEMPLAIRES QUANT À LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

50 % des attributions d'unités d'actions assujetties à des critères de rendement au cours d'un cycle de trois ans ✓

Indemnité de départ suivant un changement de contrôle limitée à 2 fois le salaire et la rémunération incitative à court terme ✓

Politique de recouvrement ✓

Seuil minimum d'actionariat ✓

Politique anticouverture, y compris visant des ventes à découvert, des opérations sur des options de vente ou d'achat et des opérations de monétisation ✓

Vote consultatif sur la rémunération de la haute direction ✓

FAITS SAILLANTS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Le tableau suivant montre en partie comment Transcontinental applique les normes les plus rigoureuses en matière de gouvernance.

Nombre de candidats aux postes d'administrateurs (41,7 % sont des femmes) 12

Nombre de candidats indépendants à titre d'administrateurs 7

Indépendance de tous les membres des comités du conseil ✓

Âge moyen des candidats à titre d'administrateurs (excluant M. Rémi Marcoux, le fondateur) 58

Élection annuelle des administrateurs ✓

Élection individuelle des administrateurs (et non un vote en bloc) ✓

Politique concernant le vote majoritaire pour les administrateurs ✓

Présidente du conseil et chef de la direction distincts ✓

Politique en matière d'actionariat pour les administrateurs et les hauts dirigeants ✓

Programme d'orientation/de formation du conseil ✓

Nombre de réunions du conseil au cours de l'exercice financier 2022 7

Présences aux réunions du conseil 99 %

Présences aux réunions des comités 100 %

Nombre d'experts financiers membres du Comité d'audit 3/3

Code de conduite ✓

Processus formel d'évaluation du conseil, de ses comités et de la présidente du conseil ✓

Politique en matière de représentation féminine ✓

TABLE DES MATIÈRES [la mise à jour sera faite à la fin du processus]

1.	Questions et réponses	1
2.	Questions soumises à l'assemblée	7
2.1	États financiers	7
2.2	Élection des administrateurs	7
2.3	Nomination des auditeurs	7
2.4	Examiner une résolution consultative sur la rémunération de la haute direction	8
3.	Candidats aux postes d'administrateur	9
3.1	Description des candidats	9
3.2	Information additionnelle sur les administrateurs	21
3.3	Appartenance des administrateurs aux mêmes conseils	21
3.4	Registre des présences des administrateurs	22
4.	Analyse de la rémunération des administrateurs	22
4.1	Rémunération des administrateurs	22
4.2	Sommaire de la rémunération des administrateurs	25
4.3	Attributions à base d'actions et d'options en cours pour l'exercice financier clos le 30 octobre 2022	27
4.4	Attributions à base d'actions, attributions à base d'options et rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions pour l'exercice financier clos le 30 octobre 2022	28
5.	Information concernant les pratiques en matière de gouvernance	29
5.1	Considérations en matière de gouvernance relatives à la structure à deux catégories d'actions	29
5.2	Conseil d'administration et ses comités	30
5.3	Énoncés en matière de diversité applicables au conseil d'administration et à la haute direction	40
5.4	Durée du mandat des administrateurs et âge de la retraite	42
5.5	Évaluation	43
5.6	Formation continue	43
5.7	Code de conduite	44
5.8	Développement durable et responsabilité sociale	45
5.9	Interactions avec les actionnaires	46
5.10	Intérêt d'initiés dans des opérations importantes	46
6.	Analyse de la rémunération des hauts dirigeants	47
6.1	Rapport du Comité des ressources humaines et de rémunération quant à la rémunération des hauts dirigeants	47
6.2	Tableau sommaire de la rémunération pour les hauts dirigeants visés	47
6.3	Attributions en vertu de régimes d'intéressement	63
6.4	Principaux régimes de retraite	65
6.5	Paiements en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle	68
7.	Autres renseignements	70
7.1	Prêt à un administrateur ou un dirigeant	72
7.2	Généralités	72
7.3	Disponibilité des documents	73
7.4	Propositions d'actionnaires	73
7.5	Approbation par les administrateurs	73
	Annexe A - Mandat du conseil d'administration	74

TRANSCONTINENTAL INC.
CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION

Cette circulaire de sollicitation de procurations de la direction (la *circulaire*) se rapporte à la sollicitation de procurations par la direction de Transcontinental inc. (la *Société*) devant servir à l'occasion de l'assemblée annuelle des actionnaires (l'*assemblée*) de la Société convoquée pour le 8 mars 2023, à 14 heures sous forme virtuelle uniquement à <https://web.lumiagm.com/459321333> aux fins énoncées dans l'avis de convocation à l'assemblée. À moins d'indication contraire, les renseignements qui suivent sont donnés en date du 10 janvier 2023.

1. Questions et réponses

Qui a le droit de voter?

Les actionnaires inscrits à la fermeture des bureaux le 11 janvier 2023 (la date de référence) auront le droit de voter à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, soit en ligne ou par fondé de pouvoir. Tout porteur d'actions à droit de vote subalterne catégorie A (les Actions catégorie A) ou d'actions catégorie B (les Actions catégorie B) qui a acquis ses actions après cette date doit demander à la Société, au moins 10 jours avant l'assemblée, d'inscrire son nom sur la liste des actionnaires habilités à voter.

En date de la fermeture des bureaux le 10 janvier 2023, il y avait 72 712 844 Actions catégorie A et 13 911 326 Actions catégorie B en circulation. Les Actions catégorie A comportent un droit de vote par action alors que les Actions catégorie B comportent 20 droits de vote par action.

Sur quoi le vote portera-t-il?

Les actionnaires voteront sur les questions suivantes : i) l'élection des administrateurs; ii) la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs et l'autorisation permettant aux administrateurs de fixer leur rémunération; et iii) une résolution consultative sur la rémunération de la haute direction.

De quelle manière l'assemblée décidera-t-elle de ces questions?

Pour être approuvées, les questions doivent recueillir la majorité simple des votes exprimés, en ligne ou par fondé de pouvoir.

Qui sollicite ma procuration?

La sollicitation est essentiellement faite par la poste, mais nos administrateurs, dirigeants et membres du personnel peuvent aussi solliciter des procurations à peu de frais pour la Société. La Société peut aussi rembourser aux courtiers et aux autres personnes détenant des actions en leur propre nom ou à titre de prête-nom les frais engagés par eux pour envoyer les procurations et les documents connexes à leurs mandants pour obtenir leurs procurations. Ces frais ne sont pas importants.

Qui puis-je appeler si j'ai des questions?

Si vous avez des questions ou que vous avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration, vous pouvez communiquer avec l'agent de transfert, Compagnie Trust TSX, au 1 800 387-0825 (sans frais au Canada et aux États-Unis).

Comment puis-je communiquer avec l'agent de transfert?

Vous pouvez communiquer avec l'agent de transfert à son bureau de Toronto, par la poste à l'adresse suivante : Compagnie Trust TSX, 100, rue Adelaide Ouest, bureau 301, Toronto (Ontario) M5H 4H1, par téléphone au 1 800 387-0825 (sans frais, au Canada et aux États-Unis), par télécopieur au 1 888 249-6189 (sans frais au Canada et aux États-Unis), par courriel à l'adresse : shareholderinquiries@tmx.com ou à son bureau de Montréal par la poste à l'adresse suivante : Compagnie Trust TSX, 1190, avenue des Canadiens-de-Montréal, bureau 1701, C.P. 33, Montréal (Québec) H3B 0G7.

Comment puis-je voter à l'assemblée virtuelle?

Si vous êtes éligible à voter et que vos actions sont immatriculées à votre nom, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à celles-ci en ligne à l'assemblée virtuelle ou par l'entremise d'un fondé de pouvoir tel que décrit ci-dessous. Si vos actions sont détenues au nom d'un prête-nom, veuillez vous reporter aux directives de la rubrique « Comment puis-je voter si je suis un actionnaire non inscrit? ».

Cette année, afin d'atténuer les risques pour la santé et la sécurité de nos collectivités, actionnaires, employés et autres parties intéressées, la Société tient l'assemblée uniquement sous une forme virtuelle, qui sera diffusée en direct sur le Web. Les actionnaires auront tous une chance égale de participer à l'assemblée en ligne, peu importe leur emplacement.

Les actionnaires ne pourront pas assister à l'assemblée en personne. La présence en ligne à l'assemblée permet aux actionnaires inscrits et aux fondés de pouvoir dûment nommés, y compris les actionnaires (véritables) non inscrits qui se sont dûment nommés à titre de fondés de pouvoir, de participer à l'assemblée en suivant les étapes présentées ci-dessous et de poser des questions, en temps réel. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent voter aux moments appropriés pendant l'assemblée en remplissant un bulletin de vote en ligne.

Pour participer à l'assemblée virtuelle, connectez-vous en ligne à <https://web.lumiagm.com/459321333>. Si vous ou votre fondé de pouvoir dûment nommé avez un numéro de contrôle, cliquez sur « Connexion », puis entrez-le avec le mot de passe tc2023 (il est important de respecter la casse). Si vous n'avez pas de numéro de contrôle, vous pouvez assister à l'assemblée virtuelle comme « invité » seulement, en cliquant sur « Je suis invité », puis en remplissant le formulaire en ligne. Les invités ne pourront pas voter ni poser de questions à l'assemblée.

Pour les actionnaires inscrits, le numéro de contrôle figurant sur le formulaire de procuration est votre numéro de contrôle.

Pour les fondés de pouvoir dûment nommés, Compagnie Trust TSX enverra un numéro de contrôle par courriel au fondé de pouvoir après que l'heure limite du vote par procuration aura été atteinte et que le fondé de pouvoir aura été dûment nommé ET inscrit, tel que décrit dans la rubrique « Comment remplir le formulaire de procuration? » et dans la rubrique « Comment puis-je voter si je suis un actionnaire non inscrit? ».

Les invités, y compris les actionnaires véritables non inscrits qui ne se sont pas dûment nommés à titre de fondés de pouvoir, peuvent se connecter à l'assemblée virtuelle comme il est indiqué ci-dessus. Les invités peuvent écouter l'assemblée diffusée en direct mais ne peuvent pas voter ni poser de questions.

Si vous assistez à l'assemblée en ligne et que vous vous êtes connecté avec un numéro de contrôle, il est important que vous soyez connecté à Internet en tout temps pendant l'assemblée afin de voter à l'ouverture du scrutin. Assurez-vous d'utiliser une connexion Internet forte, de préférence haute vitesse, pour participer à l'assemblée. Il vous incombe d'assurer la connectivité pendant toute la durée de l'assemblée. Vous devez prévoir suffisamment de temps pour vous connecter à l'assemblée et suivre la procédure décrite ci-dessus.

Comment remplir le formulaire de procuration?

Vous pouvez voter en cochant la case « EN FAVEUR », « ABSTENTION » ou « CONTRE », selon les questions indiquées au formulaire de procuration. En signant le formulaire de procuration, vous autorisez Mme Isabelle Marcoux ou Mme Jacynthe Côté, qui sont administratrices, à exercer pour vous les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée conformément à vos instructions. **Si vous désirez nommer une autre personne pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée, inscrivez le nom du fondé de pouvoir de votre choix dans l'espace prévu à cette fin, retournez votre formulaire de procuration par la poste, par télécopieur ou par courriel et avisez le fondé de pouvoir de communiquer avec Compagnie Trust TSX au numéro 1-866-751-6315 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 647 252-9650 au plus tard à 16 heures (heure de Montréal), le 7 mars 2023 afin que Compagnie Trust TSX puisse lui fournir un numéro de contrôle à 13 chiffres pour fondé de pouvoir par courriel. Ce numéro de contrôle à 13 chiffres pour fondé de pouvoir diffère du numéro de contrôle indiqué dans le formulaire de procuration. Sans un numéro de contrôle, les fondés de pouvoir ne pourront pas voter à l'assemblée, mais ils pourront y participer à titre d'invités. Si vous retournez votre formulaire de procuration sans indiquer la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, votre vote sera exercé : i) EN FAVEUR de l'élection à titre d'administrateur de chacune des personnes désignées dans la circulaire; ii) EN FAVEUR de la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs et de l'autorisation pour les administrateurs de fixer leur rémunération; et iii) EN FAVEUR de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction. Votre fondé de pouvoir exercera également les droits de vote rattachés à vos actions selon son bon jugement quant à toute autre question pouvant être régulièrement soumise à l'assemblée.**

Si vous êtes un particulier, vous ou votre mandataire autorisé devez signer le formulaire. Si vous êtes une société par actions ou une autre entité juridique, un dirigeant ou mandataire autorisé doit signer le formulaire. Si vous avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration, veuillez communiquer avec l'agent de transfert, Compagnie Trust TSX.

Si je change d'avis, comment puis-je modifier mon vote?

Vous pouvez révoquer un vote par procuration comme suit :

- en votant à nouveau par téléphone ou par Internet **avant 16 heures (heure de Montréal), le 7 mars 2023**;
- en remplissant un formulaire de procuration portant une date ultérieure à celle du formulaire de procuration que vous modifiez et en l'envoyant par la poste, par télécopieur ou par courriel à Compagnie Trust TSX afin qu'il parvienne à destination **avant 16 heures (heure de Montréal), le 7 mars 2023**;
- en faisant en sorte que vous ou votre mandataire autorisé fassiez parvenir un avis écrit à la secrétaire de la Société **avant 16 heures (heure de Montréal), le 7 mars 2023**;
- en faisant en sorte que vous ou votre mandataire autorisé fassiez parvenir un avis écrit au président de l'assemblée avant l'ouverture de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement;
- en exerçant à nouveau votre droit de vote à l'assemblée; ou
- de toute autre manière autorisée par la loi.

Comment seront exercés les droits de vote rattachés à mes actions si je donne ma procuration?

Lors d'un vote en ligne, les personnes nommées au formulaire de procuration ci-joint exerceront les droits de vote rattachés à vos actions visées par le formulaire de procuration selon les directives données par les actionnaires les ayant nommées.

En l'absence de directives, ces droits de vote seront exercés : i) EN FAVEUR de l'élection à titre d'administrateur de chacune des personnes désignées dans la circulaire; ii) EN FAVEUR de la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs de la Société et de l'autorisation pour les administrateurs de fixer leur rémunération; et iii) EN FAVEUR de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction.

Le formulaire de procuration ci-joint confère aux personnes qui y sont nommées un pouvoir discrétionnaire quant à toute modification apportée aux points énumérés dans l'avis de convocation à l'assemblée et à toute autre question dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. À la date de cette circulaire, la direction de la Société n'a connaissance d'aucune modification ni d'aucune autre question susceptible d'être soulevée à l'assemblée. Cependant, si des modifications ou d'autres questions sont régulièrement soulevées, les personnes désignées au formulaire de procuration voteront selon leur bon jugement en vertu du pouvoir discrétionnaire conféré aux termes de la procuration à l'égard de telles questions.

Combien y a-t-il d'actions donnant droit de vote?

Les seules actions à droit de vote de la Société présentement émises et en circulation sont les Actions catégorie A et les Actions catégorie B. La Société a présentement 72 712 844 Actions catégorie A et 13 911 326 Actions catégorie B en circulation. Les Actions catégorie A sont des titres subalternes au sens de la réglementation canadienne sur les valeurs mobilières pertinente, étant donné qu'elles ne confèrent pas des droits de vote égaux. Ces actions comportent respectivement un et 20 votes par action. Les droits de vote se rattachant aux Actions catégorie A représentent globalement 20,72 % des droits de vote se rattachant à tous les titres de la Société émis et en circulation.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants, les seules personnes qui ont la propriété véritable ou qui exercent une emprise sur plus de 10 % des titres de l'une ou l'autre des catégories d'actions en circulation de la Société comportant droit de vote sont :

Nom	Nombre d'Actions catégorie A / % des Actions catégorie A en circulation		Nombre d'Actions catégorie B / % des Actions catégorie B en circulation		Pourcentage des actions en circulation
Capinabel inc. ¹⁾	102 044	0,14 %	12 562 840	90,31 %	14,62 %
Jarislowsky, Fraser Limited ²⁾	8 002 591	11,01 %	—	—	9,24 %

1) Toutes les actions en circulation de Capinabel inc. sont détenues par M. Rémi Marcoux, Mme Nathalie Marcoux, Mme Isabelle Marcoux, M. Pierre Marcoux, des sociétés qu'ils contrôlent et des fiducies dont ils sont les bénéficiaires. M. Rémi Marcoux détient le contrôle de Capinabel inc. Les actions détenues par Capinabel inc. représentent 71,62 % des droits de vote rattachés à toutes les actions en circulation de la Société. Capinabel inc. a conclu une transaction de monétisation visant 3 950 000 Actions catégorie B avec une banque à charte canadienne. La transaction de monétisation peut être remboursée en espèces ou en transférant des Actions

catégorie A. Dans l'éventualité où la transaction de monétisation était remboursée en date des présentes en transférant des Actions catégorie A, les actions détenues par Capinabel inc. représenteraient 62,47 % des droits de vote rattachés aux actions en circulation de la Société.

- 2) Jarislowsky, Fraser Limited détient ces actions à titre de gestionnaire de portefeuille. Ces actions ont été acquises dans le cours normal des affaires et non pas dans le but d'influencer ou de changer le contrôle de la Société.

Chaque Action catégorie B conférera uniquement une voix à compter de la date à laquelle, selon le cas, i) toutes les personnes visées par la définition de groupe majoritaire (ci-après défini) cessent d'être propriétaires d'un nombre suffisant d'Actions catégorie A et d'Actions catégorie B pour leur permettre d'exercer la majorité des voix à l'élection des administrateurs ou ii) toutes ces personnes sont réputées avoir cessé de constituer le groupe majoritaire ou iii) toutes les Actions catégorie B ont été échangées contre des Actions catégorie A. L'expression *groupe majoritaire* est définie dans les statuts de la Société comme signifiant, à une date donnée, une ou plusieurs des personnes suivantes, notamment, le fondateur de la Société, M. Rémi Marcoux, sa conjointe, ses descendants en ligne directe nés ou à naître, les enfants légalement adoptés et les conjoints respectifs de ses descendants ou enfants, tant qu'un ou plusieurs d'entre eux, individuellement ou collectivement, les fiducies dont ils sont bénéficiaires, les sociétés qu'ils contrôlent ou les filiales de celles-ci, sont propriétaires d'un nombre d'Actions catégorie A et d'Actions catégorie B qui leur permet, s'il y avait l'élection du conseil d'administration de la Société, d'exercer la majorité des voix pour l'élection des administrateurs.

Les statuts de la Société prévoient que, si une offre publique d'achat ou une offre publique d'échange d'Actions catégorie B au sens de la *Loi sur les valeurs mobilières* (Québec) (*l'offre*) est lancée de sorte que si l'offre est acceptée toutes les personnes visées par la définition de groupe majoritaire cessent de constituer le groupe majoritaire, chaque Action catégorie A dont le porteur signifie, à tout moment au cours de la période de participation, son intention d'y participer et n'exerce pas par la suite son droit de retrait dans les délais prescrits, est censée avoir été convertie en une Action catégorie B le dernier jour ouvrable précédant la date de prise d'effet de l'offre. Cette conversion est toutefois assujettie à la condition préalable que des actions soient prises et réglées par l'initiateur en vertu de l'offre en un nombre suffisant pour que le groupe majoritaire cesse de ce fait de constituer le groupe majoritaire.

Chaque Action catégorie B peut, au gré de son porteur, être convertie à tout moment en une Action catégorie A entièrement libérée.

Je dispose de combien de votes?

Les Actions catégorie A sont des titres subalternes (au sens de la réglementation canadienne sur les valeurs mobilières) car elles ne comportent pas des droits de vote égaux à ceux afférents aux Actions catégorie B. Lors d'un scrutin secret, chaque Action catégorie A confère à son porteur le droit d'exprimer un vote et chaque Action catégorie B, le droit d'exprimer 20 votes.

Comment puis-je voter si je suis un actionnaire inscrit?

Vous êtes un actionnaire inscrit si votre nom apparaît sur votre certificat d'actions.

Il y a quatre façons d'exercer les droits de vote à l'égard de vos actions si vous êtes un actionnaire inscrit. Vous pouvez :

- i) voter en ligne à l'assemblée en remplissant un bulletin de vote en ligne aux moments appropriés;
- ii) remplir et signer le formulaire de procuration ci-joint en nommant une des personnes dont le nom y est indiqué ou une autre personne de votre choix afin qu'elle vous représente à l'assemblée et y exerce les droits de vote rattachés à vos actions, et l'envoyer par la poste, par télécopieur ou par courriel;
- iii) exercer votre droit de vote par voie électronique via Internet; ou
- iv) voter par téléphone.

Veillez vous assurer que la personne que vous désignez comme fondé de pouvoir est au courant de cette désignation et qu'elle assiste à l'assemblée.

Le fait de remplir, de signer et de retourner votre formulaire de procuration ne vous empêche pas d'assister à l'assemblée en ligne. Si vous ne souhaitez pas assister à l'assemblée ou voter en ligne, votre fondé de pouvoir exercera vos droits de vote ou il s'abstiendra de voter conformément aux directives que vous aurez données dans le formulaire de procuration lors de tout scrutin tenu à l'assemblée.

Pour voter par téléphone, veuillez composer le 1 888 489-7352 et suivre les instructions vocales si vous utilisez un téléphone à clavier.

Pour voter de façon électronique, vous devez visiter le site Internet suivant : www.tsxtrust.com/vote-proxy/fr et entrer votre numéro de contrôle personnalisé de 13 chiffres puis suivre les directives à l'écran. À noter que le numéro de contrôle est indiqué sur votre formulaire de procuration.

Si vos actions sont immatriculées au nom d'un prête-nom, veuillez vous reporter aux directives apparaissant à la rubrique « Comment puis-je voter si je suis un actionnaire non inscrit? » à la page 5.

Que dois-je faire si je souhaite assister à l'assemblée et y voter en ligne?

Si vous souhaitez assister à l'assemblée le 8 mars 2023 et y exercer les droits de vote rattachés à vos actions en ligne, il n'est pas nécessaire de remplir ou de retourner le formulaire de procuration. Votre vote sera enregistré et compté à l'assemblée. Les actionnaires non inscrits qui veulent assister à l'assemblée devraient consulter les directives à la rubrique « Comment puis-je voter si je suis un actionnaire non inscrit? ».

Qu'arrive-t-il si je signe et je retourne le formulaire de procuration?

En signant le formulaire de procuration ci-joint, vous donnez aux fondés de pouvoir dont les noms sont imprimés au formulaire de procuration, ou à une autre personne que vous avez nommée, le pouvoir d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée, conformément aux directives de vote que vous précisez.

Que dois-je faire avec mon formulaire de procuration complété?

Signez-le exactement selon le nom qui apparaît au formulaire de procuration et retournez-le à l'agent de transfert, Compagnie Trust TSX, dans l'enveloppe fournie ou par télécopieur ou courriel de façon à ce qu'il parvienne au plus tard à 16 heures, le 7 mars 2023. Tous les droits de vote rattachés aux actions représentées par un formulaire de procuration dûment signé que recevra Compagnie Trust TSX avant ce moment seront exercés par un vote ou par une abstention conformément aux directives que vous aurez données au formulaire.

Comment puis-je voter si je suis un actionnaire non inscrit?

Vous êtes un actionnaire non inscrit (ou un *actionnaire véritable*) si votre banque, société de fiducie, courtier en valeurs mobilières ou autre institution financière détient vos actions pour vous (votre *prête-nom*). **Les actionnaires véritables doivent noter que seules les procurations déposées par des actionnaires inscrits dans les registres tenus par l'agent de transfert de la Société en tant que porteurs inscrits d'Actions catégorie A ou d'Actions catégorie B seront reconnues et utilisées à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.**

Si vos actions apparaissent au relevé de compte qui vous a été transmis par votre courtier, il est fort probable que vos actions ne soient pas immatriculées à votre nom, mais plutôt au nom de votre courtier ou d'un mandataire de ce courtier. **Dans un tel cas, vous devez faire en sorte que vos instructions de vote soient transmises à la personne appropriée bien avant l'assemblée ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.** En l'absence d'instructions précises, il est interdit aux courtiers et à leurs mandataires ou autres prête-noms d'exercer les droits de vote rattachés aux actions de leurs clients.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions des deux façons décrites ci-dessous.

En transmettant vos instructions de vote

Les lois sur les valeurs mobilières applicables exigent que votre prête-nom obtienne vos instructions de vote avant l'assemblée. En conséquence, vous recevrez ou avez déjà reçu de votre prête-nom une demande d'instructions de vote visant les actions que vous détenez. Chaque prête-nom a ses propres méthodes d'envoi et fournit ses propres instructions quant à la signature et au retour des documents. L'actionnaire non inscrit doit suivre attentivement ces instructions pour être certain que les droits de vote rattachés à ses actions seront exercés à l'assemblée.

En votant à l'assemblée virtuelle

Cependant, si vous voulez voter en ligne à l'assemblée virtuelle, inscrivez votre propre nom dans l'espace prévu à cet effet sur la demande d'instructions de vote reçue de votre prête-nom afin de vous nommer vous-même fondé de pouvoir et suivez les instructions fournies par votre prête-nom. De plus, vous devez communiquer avec Compagnie Trust TSX au numéro 1 866 751-6315 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 647 252-9650 au plus tard à 16 heures (heure de Montréal), le 7 mars 2023 pour que Compagnie Trust TSX puisse vous fournir un numéro de contrôle à 13 chiffres par courriel.

Le numéro de contrôle vous permettra de vous connecter et de voter à l'assemblée et sans un numéro de contrôle, vous ne pourrez pas voter à l'assemblée, mais vous pourrez y participer à titre d'invité. Les actionnaires non inscrits qui se nomment eux-mêmes fondés de pouvoir doivent se présenter à l'assemblée. N'inscrivez rien d'autre sur la demande d'instructions de vote qui vous a été envoyée puisque vous voterez à l'assemblée.

Conformément au *règlement 54-101 sur la communication avec les propriétaires véritables des titres d'un émetteur assujéti*, les courtiers et autres intermédiaires sont tenus de demander des instructions de vote aux actionnaires véritables avant les assemblées d'actionnaires. Les courtiers et autres intermédiaires ont des procédures d'envoi et des directives pour le retour des documents qui leur sont propres et qui doivent être suivies à la lettre par les actionnaires véritables afin que les droits de vote se rattachant à leurs actions puissent être exercés à l'assemblée. Au Canada, la plupart des courtiers délèguent maintenant la responsabilité d'obtenir les instructions de leurs clients à Broadridge Financial Solution, Inc. (*Broadridge*). L'actionnaire véritable qui reçoit un formulaire d'instructions de vote de Broadridge ne peut pas utiliser ce formulaire pour voter directement à l'assemblée. Si vous avez des questions concernant l'exercice des droits de vote se rattachant aux actions que vous détenez par l'entremise d'un courtier ou autre intermédiaire, veuillez communiquer directement avec ce courtier ou cet autre intermédiaire.

À moins d'indication contraire, dans la présente circulaire ainsi qu'au formulaire de procuration et l'avis de convocation à l'assemblée qui y sont joints, on entend par actionnaires, les actionnaires inscrits.

2. Questions soumises à l'assemblée

2.1 États financiers

Nos états financiers consolidés pour l'exercice financier clos le 30 octobre 2022 ainsi que le rapport des auditeurs sur ces états sont inclus dans le rapport annuel 2022 de la Société.

2.2 Élection des administrateurs

Selon les statuts constitutifs de la Société, le conseil d'administration doit être composé d'au moins trois membres et d'au plus 15 membres. En date du 10 janvier 2023, le conseil d'administration était composé de 12 administrateurs. La direction de la Société propose l'élection de 12 administrateurs lors de l'assemblée, dont sept sont indépendants, chaque administrateur demeurant en poste jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à l'élection ou la nomination de son successeur.

Le mandat de chaque membre actuel du conseil d'administration expire à la clôture de l'assemblée. **La direction présentera la candidature des personnes indiquées à la rubrique 3.1 à des fins d'élection à l'assemblée. À défaut de demande expresse d'un vote CONTRE, les personnes désignées au formulaire de procuration ou au formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter EN FAVEUR de l'élection de tous ces candidats.** Tous les candidats sont actuellement administrateurs de la Société. Le vote à l'égard de chaque administrateur sera tenu sur une base individuelle.

Le conseil d'administration a approuvé une Politique sur l'élection des administrateurs à la majorité prévoyant que, dans le cadre d'une élection des administrateurs non contestée, tout candidat à titre d'administrateur qui reçoit moins que la majorité des voix exprimées en FAVEUR de son élection ne peut agir en tant qu'administrateur.

Malgré qu'elle ne soit pas une dirigeante de la Société, mais étant donné que la présidente du conseil n'est pas une administratrice indépendante, le conseil d'administration a nommé une administratrice principale qui a la responsabilité de s'assurer que le conseil d'administration fonctionne de façon indépendante de la direction.

Le conseil d'administration compte actuellement trois comités du conseil, composés uniquement d'administrateurs indépendants : le Comité d'audit, le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale et le Comité des ressources humaines et de rémunération.

La composition des comités du conseil d'administration est la suivante :

Comité d'audit	Comité de gouvernance et de responsabilité sociale	Comité des ressources humaines et de rémunération
Nelson Gentiletti (président)	Mario Plourde (président)	Jacynthe Côté (présidente)
Anna Martini	Nelson Gentiletti	Anna Martini
Annie Thabet	Yves Leduc	Jean Raymond
	Annie Thabet	

Le relevé des présences de chacun des administrateurs aux réunions du conseil d'administration et de ses comités au cours du dernier exercice financier clos le 30 octobre 2022 est présenté sous forme de tableau à la rubrique 3.4. Les présences aux réunions du conseil d'administration et de ses comités ont été de 99 % au cours du dernier exercice financier.

2.3 Nomination des auditeurs

Lors de l'assemblée, les actionnaires devront nommer les auditeurs de la Société qui demeureront en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et les actionnaires seront appelés à autoriser les administrateurs à fixer la rémunération des auditeurs nommés. Le conseil d'administration et le Comité d'audit recommandent de voter EN FAVEUR de la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs de la Société.

KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. agit à titre d'auditeurs de la Société depuis l'exercice financier qui a débuté le 1^{er} novembre 2008.

À moins d'indication contraire de la part de l'actionnaire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration joint aux présentes entendent voter EN FAVEUR de la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., 600, boul. de Maisonneuve Ouest, bureau 1500, Montréal (Québec) Canada H3A 0A3, à titre d'auditeurs de la Société et d'autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération.

Au cours de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022, la Société a mandaté les auditeurs, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., afin qu'ils lui fournissent certains services. Le Comité d'audit a établi que les services autres qu'à l'audit que fournit KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. ne nuisent pas à son indépendance en tant qu'auditeurs. Le Comité d'audit a approuvé une politique selon laquelle il doit approuver au préalable les services autres qu'à l'audit exécutés par les auditeurs de la Société.

Le tableau suivant présente par catégorie les honoraires encourus et payés aux auditeurs de la Société, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. pour les exercices financiers clos les 30 octobre 2022 et 31 octobre 2021.

Catégorie d'honoraires (en milliers de dollars)	2022	2021
Honoraires d'audit	1 536,0	1 466,5
Honoraires liés à l'audit	160,8	68,0
Honoraires liés à des services d'observation fiscale	879,0	628,0
Honoraires liés aux autres services de fiscalité	387,4	455,9
Autres	39,4	—
Total	3 002,6	2 618,4

2.4 Examiner une résolution consultative sur la rémunération de la haute direction

Notre philosophie, nos politiques et nos programmes en matière de rémunération de la haute direction sont fondés sur le principe fondamental qui consiste à lier la rémunération au rendement afin d'harmoniser les intérêts des membres de la haute direction avec ceux de nos actionnaires. Cette approche en matière de rémunération nous permet d'attirer et de maintenir en fonction des membres de la haute direction très performants, qui seront fortement incités à créer une valeur durable pour nos actionnaires. À titre d'actionnaire, vous êtes invité à examiner la résolution suivante :

Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction fournie en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société tenue le 8 mars 2023.

Le conseil d'administration vous recommande de voter **EN FAVEUR** de cette résolution.

Puisqu'il s'agit d'un vote consultatif, celui-ci ne liera pas le conseil d'administration. Cependant, le Comité des ressources humaines et de rémunération passera en revue et analysera les résultats du vote et les prendra en considération au moment de l'examen de la philosophie, des politiques et des programmes en matière de rémunération de la haute direction. Pour obtenir de plus amples détails sur la façon dont vous pouvez poser des questions et faire des commentaires au conseil d'administration et au Comité des ressources humaines et de rémunération quant à la rémunération de la haute direction, veuillez vous reporter à la rubrique 5.9.

Si vous ne précisez pas la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, les administrateurs nommés fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ont l'intention d'exercer à l'assemblée les droits de vote conférés par la procuration **EN FAVEUR** de l'adoption de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction.

Lors de l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 8 mars 2022, 97,68 % des votes exprimés par les actionnaires de la Société eu égard à l'approche en matière de rémunération étaient en faveur de la résolution, 0,41 % se sont abstenus et 1,91 % étaient contre.

3. Candidats aux postes d'administrateur

3.1 Description des candidats

Le tableau suivant contient les renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur en date du 10 janvier 2023, sauf indication contraire.

Certains renseignements présentés ci-après relativement aux candidats dont on propose l'élection aux postes d'administrateur ont été fournis par chacun des candidats concernés.

	Peter Brues Âge : 54 Westmount (Québec) Administrateur depuis 2018 Non indépendant Domaines d'expertise : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Industries manufacturières ▪ Fusions et acquisitions ▪ Comptabilité, finances et gestion de risques ▪ Ventes, marketing et détail 	Président et chef de la direction, Transcontinental inc. M. Peter Brues a été nommé président et chef de la direction de Transcontinental inc. le 10 décembre 2021. Depuis 2015, il était administrateur de sociétés. Auparavant, il a passé plus de 20 ans chez Amcor Ltd., un chef de file dans l'industrie de l'emballage, principalement pour des produits d'alimentation, des boissons, des produits pharmaceutiques, des dispositifs médicaux et des produits de soins personnels. Notamment, de 2010 à 2015, il a été président de Amcor Flexibles, Europe & Americas. Précédemment, il a occupé diverses fonctions, y compris celles de président de Amcor Flexibles Healthcare, de président de Amcor Flexibles Americas et de vice-président à l'exploitation de Amcor Flexibles Europe A/S. Il a débuté sa carrière chez KPMG Peat Marwick Thorne (maintenant KPMG s.r.l. / S.E.N.C.R.L.), un cabinet d'experts comptables.		
	Membre du Conseil Total	Présences au 30 octobre 2022 7 de 7 100 % 7 de 7 100 %	Autres postes d'administrateur ou fiduciaire de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années : Conseils actuels : – Anciens conseils : –	
Titres détenus¹⁾	Actions catégorie A	Actions catégorie B	Unités d'actions différées	Valeur totale des actions et des unités d'actions différées (\$)²⁾
2022	18 350	—	26 836	721 620
2021	18 350	—	25 485	885 646
Exigences en matière de propriété³⁾ :				
	Valeur de la détention selon les règles de propriété (\$)	Montant minimum requis (\$)	Excédent sur le minimum (\$)	
2022	4 112 796	4 400 000	—	
2021	895 920	300 000	595 920	
Pourcentage de l'objectif déjà atteint : 93 %	Date cible pour satisfaire à cette exigence : 12 décembre 2026	Valeur totale de la rémunération reçue en 2022 : 6 530 925 \$		
Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 8 mars 2022 :				
Votes en faveur Pourcentage des votes en faveur	300 219 772 99,78 %	Abstentions Pourcentage d'abstentions	661 064 0,22 %	

	Jacynthe Côté Âge : 64 Candiac (Québec) Administratrice depuis 2016 Indépendante Administratrice principale	Administratrice de sociétés Mme Jacynthe Côté est administratrice de sociétés. De 2009 à 2014, elle a été présidente et chef de la direction de Rio Tinto Alcan, une société minière et métallurgique, et conseillère par la suite jusqu'à son départ à la retraite en septembre 2014. Avant 2009, elle a été présidente et chef de la direction de l'unité Métal primaire de Rio Tinto Alcan. Elle a passé près de 26 ans auprès d'Alcan Inc. qu'elle avait jointe en 1988. À compter du 5 avril 2023, Mme Côté assumera le rôle de présidente du conseil de la Banque Royale du Canada. Présentement, Mme Côté est présidente du conseil d'administration d'Hydro-Québec (société d'État du Québec produisant, transportant et distribuant de l'électricité) depuis 2018 et terminera son mandat en mai 2023, présidente du conseil de la Fondation CHU Sainte-Justine, une fondation appuyant le CHU Sainte-Justine dans sa mission de guérir toujours mieux un plus grand nombre d'enfants et préside le conseil d'administration de Allô Prof, un organisme offrant gratuitement de l'aide aux devoirs aux élèves du primaire et du secondaire et de la formation générale aux adultes.		
	Domaines d'expertise : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Industries manufacturières ▪ Leadership de direction (chef de la direction) ▪ Fusions et acquisitions ▪ Rémunération et gestion des talents 			
Membre du	Présences au 30 octobre 2022	Autres postes d'administrateur ou fiduciaire de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :		
Conseil	7 de 7 100 %	Conseils actuels :		
Comité des ressources humaines et de rémunération	6 de 6 100 %	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Banque Royale du Canada (depuis 2014) ▪ Finning International Inc. (depuis 2014) 		
Total	13 de 13 100 %	Anciens conseils :		
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suncor Énergie Inc. (2015-2018) 		
Titres détenus¹⁾	Actions catégorie A	Actions catégorie B	Unités d'actions différées	Valeur totale des actions et des unités d'actions différées (\$)²⁾
2022	3 000	—	51 013	862 588
2021	3 000	—	39 243	1 058 655
Exigences en matière de propriété³⁾ :				
	Valeur de la détention selon les règles de propriété (\$)	Montant minimum requis (\$)	Excédent sur le minimum (\$)	
2022	1 053 271	345 000	708 271	
2021	919 386	300 000	619 386	
Pourcentage de l'objectif déjà atteint : 305 %	Date cible pour satisfaire à cette exigence : satisfaite	Valeur totale de la rémunération reçue en 2022 : 192 199 \$		
Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 8 mars 2022 :				
Votes en faveur	300 610 957	Abstentions	269 879	
Pourcentage des votes en faveur	99,91 %	Pourcentage d'abstentions	0,09 %	

	Nelson Gentiletti Âge : 61 Kirkland (Québec) Administrateur depuis 2021 Indépendant		Administrateur de sociétés M. Nelson Gentiletti est administrateur de sociétés. Auparavant, il a été chef des opérations et chef des finances de Loop Industries, Inc., une société de technologie inscrite à la NASDAQ dont la mission première est d'accélérer le virage vers la gestion durable du plastique de type PET et des fibres de polyester, de janvier 2019 jusqu'à sa retraite le 28 février 2021. De 2011 à 2018, il a été chef de la direction financière et du développement de Transcontinental inc. Auparavant il a occupé le poste de chef des opérations et chef des finances chez Transat AT inc., une entreprise de tourisme.		
	Domaine d'expertise <ul style="list-style-type: none"> Fusions et acquisitions Comptabilité, finances et gestion de risques Gouvernance et réglementation Responsabilité sociale et développement durable 		M. Gentiletti siège au conseil d'administration de Groupe Grandio (un regroupement de restaurateurs), de la Caisse de dépôt et placement du Québec (un groupe mondial d'investissement gérant des fonds provenant de régimes de retraite et d'assurances publics) et de Valence Merger Corp (une société d'acquisition à vocation spécifique en biotechnologie axée sur l'Asie et inscrite sur la NASDAQ) depuis 2022. Il est aussi membre du comité consultatif de l'École de gestion John-Molson.		
Membre du		Présences au 31 octobre 2022⁴⁾		Autres postes d'administrateur ou fiduciaire de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil		7 de 7	100 %	Conseils actuels :	
Comité d'audit		2 de 2	100 %	<ul style="list-style-type: none"> Cascades inc. (depuis 2019) Valence Merger Corp (depuis 2022) 	
Comité de gouvernance et de responsabilité sociale		2 de 2	100 %	Anciens conseils :	
Total		11 de 11	100 %	<ul style="list-style-type: none"> Groupe Sportscene inc. (2006-2022) 	
Titres détenus¹⁾		Actions catégorie A		Actions catégorie B	
		Unités d'actions différées		Valeur totale des actions et des unités d'actions différées (\$)²⁾	
2022		8 000		—	
2021		5 000		10 757	
				2 333	
				299 549	
				202 527	
Exigences en matière de propriété³⁾ :					
		Valeur de la détention selon les règles de propriété (\$)		Montant minimum requis (\$)	
		Excédent sur le minimum (\$)			
2022		332 727		345 000	
2021		153 415		300 000	
Pourcentage de l'objectif déjà atteint :		Date cible pour satisfaire à cette exigence :		Valeur totale de la rémunération reçue en 2022 :	
96 %		1 ^{er} mai 2024		141 742	
Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 8 mars 2022 :					
Votes en faveur		299 968 862		Abstentions	
Pourcentage des votes en faveur		99,70 %		Pourcentage d'abstentions	
				911 974	
				0,30 %	

	Yves Leduc Âge : 58 Westmount (Québec) Administrateur depuis 2017 Indépendant	Associé, Idéaliste Capital et administrateur de sociétés M. Yves Leduc est associé chez Idéaliste Capital, un gestionnaire d'actifs qui investit du capital de croissance auprès des entrepreneurs depuis 2022. Auparavant, il a été aviseur spécial du président du conseil de Velan inc., un fabricant de robinetterie industrielle, du 1 ^{er} décembre 2021 au 17 janvier 2022 et chef de la direction de Velan inc. depuis 2017. Il avait occupé le poste de président et chef de la direction depuis 2015. Il a travaillé pendant près de 16 ans au sein de BRP inc., une entreprise œuvrant dans la conception, le développement, la fabrication, la distribution et la commercialisation de véhicules récréatifs motorisés et de systèmes de propulsion, où, depuis 2006, il agissait à titre de vice-président et directeur général des activités nord-américaines et, de 2004 à 2006, à titre de vice-président et directeur général de la division autrichienne des moteurs. De 1994 à 1998, il a travaillé chez McKinsey et compagnie, une firme offrant des services de gestion et de consultation stratégique, à titre de conseiller en gestion et, de 1987 à 1994, à titre d'avocat auprès du cabinet d'avocats Stikeman Elliott S.E.N.C.R.L., s.r.l. M. Leduc siège au conseil d'administration de Orford Musique depuis 2015.		
	Domaines d'expertise : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Industries manufacturières ▪ Leadership de direction (chef de la direction) ▪ Technologies, recherche et développement et innovation ▪ Ventes, marketing et détail 	Autres postes d'administrateur ou fiduciaire de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années : Conseils actuels : <ul style="list-style-type: none"> ▪ – Anciens conseils : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Velan inc. (2017-2022) 		
Membre du	Présences au 30 octobre 2022	Autres postes d'administrateur ou fiduciaire de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :		
Conseil	7 de 7 100 %	Conseils actuels :		
Comité de gouvernance et de responsabilité sociale	4 de 4 100 %	<ul style="list-style-type: none"> ▪ – Anciens conseils :		
Total	11 de 11 100 %	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Velan inc. (2017-2022) 		
Titres détenus¹⁾	Actions catégorie A	Actions catégorie B	Unités d'actions différées	Valeur totale des actions et des unités d'actions différées (\$)²⁾
2022	4 900	—	33 727	616 873
2021	4 900	—	24 929	584 648
Exigences en matière de propriété³⁾ :				
	Valeur de la détention selon les règles de propriété (\$)	Montant minimum requis (\$)	Excédent sur le minimum (\$)	
2022	733 203	345 000	388 203	
2021	636 461	300 000	336 461	
Pourcentage de l'objectif déjà atteint : 213 %	Date cible pour satisfaire à cette exigence : satisfaite	Valeur totale de la rémunération reçue en 2022 : 144 600 \$		
Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 8 mars 2022 :				
Votes en faveur	300 631 492	Abstentions	249 344	
Pourcentage des votes en faveur	99,92 %	Pourcentage d'abstentions	0,08 %	

	Isabelle Marcoux, C.M. Âge : 53 Montréal (Québec) Administratrice depuis 2005 Non indépendante Domaines d'expertise : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fusions et acquisitions ▪ Rémunération et gestion des talents ▪ Gouvernance et réglementation ▪ Responsabilité sociale et développement durable 	Présidente du conseil, Transcontinental inc. Mme Isabelle Marcoux est présidente du conseil de Transcontinental inc. depuis 2012. Auparavant, elle occupait le poste de vice-présidente du conseil depuis 2007 et vice-présidente au développement de Transcontinental inc. depuis 2004. Entre 1997 et 2004, elle a occupé divers postes au sein de la Société. Avant de se joindre à Transcontinental, Mme Marcoux était avocate au sein du cabinet d'avocats McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l. En 2020, Mme Marcoux a été nommée administratrice de l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques (IGOPP) et Scale AI. Elle est également administratrice de la Fondation de l'Hôpital de Montréal pour enfants. Mme Marcoux s'investit activement auprès de Centraide du Grand Montréal depuis de nombreuses années. L'organisme lui a d'ailleurs décerné le Prix Michèle Thibodeau-DeGuire en décembre 2021 en guise de reconnaissance pour son engagement indéfectible au sein de divers comités et campagnes de financement. Depuis janvier 2021, Mme Marcoux est présidente honoraire du Cercle des grands donateurs qu'elle a présidé de 2018 à 2020. De plus, elle a été coprésidente de la campagne Centraide du Grand Montréal 2016 et a coprésidé la campagne 2015 du Cercle des Leaders. Par ailleurs, elle copréside le Cabinet de la grande campagne de financement 2019-2026 de la Fondation de l'Hôpital de Montréal pour enfants. Mme Marcoux a également coprésidé plusieurs événements-bénéfice et a participé à de nombreuses campagnes majeures de financement. En 2018, l'organisme Portage lui rend d'ailleurs hommage pour sa précieuse contribution au sein de la communauté lors de la Soirée des Grands Philanthropes. En 2019, Mme Isabelle Marcoux a été nommée membre de l'Ordre du Canada pour son rôle dans la promotion de la diversité au sein de la communauté économique du Québec et pour son apport à de nombreuses campagnes de financement. En 2017, Mme Marcoux est devenue la première canadienne à remporter le prix « Visionary Award for Strategic Leadership » de l'organisation mondiale Women Corporate Directors Foundation. Également, en 2017, Mme Marcoux accède au Temple de la renommée du Réseau des femmes exécutives (WXN), après s'être distinguée auprès de l'organisation en 2010, 2012 et 2016 comme l'une des 100 Canadiennes les plus influentes. En 2016, Mme Marcoux s'est vu décerner la Médaille de l'Assemblée nationale du Québec. En 2015, Mme Marcoux a reçu le prix Mercure Leadership Germaine-Gibara, dans la catégorie « Grande entreprise ».		
Membre du Conseil <div style="text-align: right;">Total</div>	Présences au 30 octobre 2022 7 de 7 100 % 7 de 7 100 %	Autres postes d'administrateur ou fiduciaire de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années : Conseils actuels : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Power Corporation du Canada (depuis 2010) Anciens conseils : <ul style="list-style-type: none"> ▪ George Weston Limitée (2007-2019) ▪ Rogers Communications Inc. (2008-2021) 		
Titres détenus¹⁾⁶⁾ 2022 2021	Actions catégorie A⁵⁾ 4 000 4 000	Actions catégorie B 1 000 1 000	Unités d'actions différées⁷⁾ 7 955 7 556	Valeur totale des actions et des unités d'actions différées (\$)²⁾ 207 151 245 958
Exigences en matière de propriété³⁾ :				
	Valeur de la détention selon les règles de propriété (\$)	Montant minimum requis (\$)	Excédent sur le minimum (\$)	
2022 2021	³⁾ ³⁾	345 000 300 000	³⁾ ³⁾	
Pourcentage de l'objectif déjà atteint : ³⁾	Date cible pour satisfaire à cette exigence : satisfaite		Valeur totale de la rémunération reçue en 2022 : 1 503 639 \$	
Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 8 mars 2022 :				
Votes en faveur	295 660 858		Abstentions	5 219 978
Pourcentage des votes en faveur	98,27 %		Pourcentage d'abstentions	1,73 %

	Nathalie Marcoux Âge : 54 Ville de Mont-Royal (Québec) Administratrice depuis 2011 Non indépendante		Vice-présidente aux finances, Capinabel inc. Mme Nathalie Marcoux, comptable agréée, est vice-présidente aux finances de Capinabel inc., une société privée de gestion, et actionnaire de contrôle de la Société, depuis 2001. De 1996 à 2001, elle a occupé plusieurs postes au sein de Transcontinental inc., notamment à titre de directrice des relations avec les investisseurs de 2000 à 2001 et membre de l'équipe de réingénierie des finances de 1998 à 2000 et de l'équipe de l'audit interne de 1996 à 1998. Auparavant, de 1993 à 1996, Mme Marcoux était vérificatrice externe chez Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., un cabinet d'experts comptables.		
	Domaines d'expertise : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Industries manufacturières ▪ Comptabilité, finances et gestion de risques ▪ Rémunération et gestion des talents ▪ Technologies, recherche et développement et innovation 		Mme Marcoux est présidente du comité consultatif du Parcours entrepreneurial Rémi-Marcoux, membre du comité de la Chaire de gestion des arts Carmelle et Rémi-Marcoux et Gouverneure de l'École des Hautes Études Commerciales de l'Université de Montréal. Mme Marcoux est membre du comité avisier de Tandemlaunch, un fonds d'investissement qui trouve, déploie et commercialise, en partenariat avec les plus grandes marques de l'électronique grand public, des technologies émergentes provenant des universités les plus prestigieuses du monde.		
Membre du		Présences au 30 octobre 2022		Autres postes d'administrateur ou fiduciaire de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil		7 de 7 100 %		Conseils actuels :	
Total		7 de 7 100 %		–	
				Anciens conseils :	
				–	
Titres détenus¹⁾⁶⁾		Actions catégorie A		Actions catégorie B	
				Unités d'actions différées	
2022		—		—	
2021		—		—	
				Unités d'actions différées	
				Valeur totale des actions et des unités d'actions différées (\$)²⁾	
2022		—		31 522	
2021		—		29 935	
				Valeur totale des actions et des unités d'actions différées (\$)²⁾	
				503 406	
				586 726	
Exigences en matière de propriété³⁾ :					
		Valeur de la détention selon les règles de propriété (\$)		Montant minimum requis (\$)	
				Excédent sur le minimum (\$)	
2022		3)		345 000	
2021		3)		300 000	
Pourcentage de l'objectif déjà atteint : <small>3)</small>		Date cible pour satisfaire à cette exigence : satisfaite		Valeur totale de la rémunération reçue en 2022 : 135 706 \$	
Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 8 mars 2022 :					
Votes en faveur		295 843 862		Abstentions	
Pourcentage des votes en faveur		98,33 %		Pourcentage d'abstentions	
				5 036 974	
				1,67 %	

	Pierre Marcoux Âge : 51 Ville de Mont-Royal (Québec) Administrateur depuis 2005 Non indépendant		Président, Groupe Context inc. M. Pierre Marcoux est président de Groupe Context inc., une entreprise événementielle et médiatique avec des activités pancanadiennes. M. Marcoux a fondé cette entreprise en septembre 2019. Auparavant, il était président de TC Media (le secteur des médias exploité par la Société ayant des activités de médias spécialisés au Canada, principalement pour les milieux d'affaires, de la finance et de la construction, et en édition d'ouvrages pédagogiques de langue française au Canada), depuis janvier 2018. De 2012 à 2017, il a agi à titre de vice-président principal, Affaires et Éducation de TC Media, et a été vice-président principal du Groupe des solutions d'affaires et aux consommateurs de TC Media de 2009 à 2012, après avoir occupé divers postes auparavant. De 1997 à 1999, il a été journaliste pour Bloomberg News, à Washington, D.C., et pour le Hamilton Spectator, en Ontario. M. Marcoux a siégé à divers conseils d'industrie, dont plusieurs années à celui de Vividata, un organisme de mesure d'auditoires de la presse écrite et numérique. Il a également siégé au le conseil d'administration de Cedrom-SNI inc., une société détenue en partenariat par la Société, de 2014 jusqu'à la vente de cette entreprise en décembre 2017. M. Marcoux est administrateur de la Fondation Sur la pointe des pieds, qui a pour mission d'aider les jeunes atteints du cancer à retrouver leur bien-être en relevant le défi d'une expédition d'aventure thérapeutique exceptionnelle. Il est également ambassadeur de leur événement de financement, Célébrons la Vie, depuis 2015. M. Marcoux a aussi été ambassadeur honoraire de l'événement-bénéfice Une Brillante Soirée au profit de l'Institut et hôpital neurologiques de Montréal. M. Marcoux est également administrateur du Bureau des gouverneurs de l'École de gestion de l'Université de Sherbrooke.		
	Domaines d'expertise : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Industrie des médias ▪ Fusions et acquisitions ▪ Technologies, recherche et développement et innovation ▪ Ventes, marketing et détail 				
Membre du		Présences au 30 octobre 2022		Autres postes d'administrateur ou fiduciaire de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil		7 de 7	100 %	Conseils actuels :	
Total		7 de 7	100 %	–	
				Anciens conseils :	
				–	
Titres détenus¹⁾⁶⁾		Actions catégorie A		Actions catégorie B	
		Unités d'actions différées		Valeur totale des actions et des unités d'actions différées (\$)²⁾	
2022		5 000		1 000	
2021		5 000		—	
				—	
				96 080	
				117 460	
Exigences en matière de propriété³⁾ :					
		Valeur de la détention selon les règles de propriété (\$)		Montant minimum requis (\$)	
		Excédent sur le minimum (\$)			
2022		3)		345 000	
2021		3)		300 000	
3)		satisfaite		Valeur totale de la rémunération reçue en 2022 :	
				115 000 \$	
Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 8 mars 2022 :					
Votes en faveur		295 848 053		Abstentions	
Pourcentage des votes en faveur		98,33 %		Pourcentage d'abstentions	
				5 032 783	
				1,67 %	



Rémi Marcoux, C.M., O.Q., FCPA
 Âge : 82
 Montréal (Québec)
 Administrateur depuis 1976
Non indépendant

Domaines d'expertise :

- Industries manufacturières
- Leadership de direction (chef de la direction)
- Fusions et acquisitions
- Ventes, marketing et détail

Fondateur et administrateur, Transcontinental inc.

M. Rémi Marcoux, fondateur de Transcontinental, est administrateur de la Société. Il a été président exécutif du conseil d'administration de Transcontinental inc. de 2004 à 2012. Auparavant, il exerçait les fonctions de président du conseil et de président et chef de la direction de la Société, qu'il a fondée en 1976.

M. Marcoux soutient de nombreuses causes dans le cadre de son engagement sur le plan social. M. Marcoux a été coprésident de la campagne Centraide du Grand Montréal en 2006. Il a été membre du conseil de la Fondation de l'Institut de cardiologie de Montréal et de son comité des ressources humaines durant de nombreuses années.

M. Marcoux est diplômé de l'École des Hautes Études Commerciales de l'Université de Montréal et récipiendaire en 2003 d'un doctorat honoris causa de cet établissement. En 2013, M. Marcoux a été l'instigateur du Parcours entrepreneurial Rémi-Marcoux de l'École des Hautes Études Commerciales. Il siège à son comité consultatif et, de concert avec Transcontinental, contribue à son financement. De plus, l'École des Hautes Études Commerciales a désigné sa fondation de gestion des arts, Chaire de gestion des arts Carmelle et Rémi-Marcoux, en reconnaissance de son soutien. M. Marcoux est membre fondateur du Conseil des gouverneurs associés de l'Université de Montréal et y siège depuis 2004. M. Marcoux a été membre du Conseil consultatif international de HEC Montréal de 2004 à 2015.

En 2018, le Cercle des Grands entrepreneurs du Québec a rendu hommage à M. Marcoux pour sa contribution au dynamisme et au rayonnement de même qu'au développement économique du Québec. Le prestigieux prix Hommage FCPA a été décerné à M. Marcoux en 2014 par l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec (CPA) pour souligner l'envergure de ses réalisations professionnelles et l'ampleur de son engagement personnel. En 2013, il a reçu la médaille d'honneur de la Fondation de l'Institut de Cardiologie de Montréal en reconnaissance de sa générosité, de son dévouement et de son engagement envers cette dernière et, en 2012, le Prix de carrière décerné par le Conseil du Patronat du Québec.

En octobre 2007, M. Marcoux a été nommé membre de l'Ordre du Canada pour sa contribution à la vitalité du milieu économique et à l'essor des communautés et, en 2008, a été nommé Officier de l'Ordre national du Québec.

Membre du	Présences au 30 octobre 2022	Autres postes d'administrateur ou fiduciaire de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :		
Conseil	7 de 7 100 %	Conseils actuels :		
Total	7 de 7 100 %	–		
		Anciens conseils :		
		–		
Titres détenus ¹⁾⁶⁾	Actions catégorie A	Actions catégorie B	Unités d'actions différées	Valeur totale des actions et des unités d'actions différées (\$) ²⁾
2022	102 044	12 562 840	—	205 524 536
2021	102 044	12 562 840	—	246 472 929
Exigences en matière de propriété ³⁾ :				
	Valeur de la détention selon les règles de propriété (\$)	Montant minimum requis (\$)	Excédent sur le minimum (\$)	
2022	246 472 929	345 000	246 127 929	
2021	211 742 574	300 000	211 442 574	
Pourcentage de l'objectif déjà atteint : 71 441 %		Date cible pour satisfaire à cette exigence : satisfaite		Valeur totale de la rémunération reçue en 2022 : 115 000 \$
Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 8 mars 2022 :				
Votes en faveur	296 114 757	Abstentions	4 766 079	
Pourcentage des votes en faveur	98,42 %	Pourcentage d'abstentions	1,58 %	

	Anna Martini, FCPA Âge : 60 Montréal (Québec) Administratrice depuis 2011 Indépendante	Vice-présidente exécutive et chef de la direction financière, Groupe CH À compter du 16 janvier 2023, Mme Anna Martini sera présidente de Psycho Bunny, une marque de vêtements pour hommes exploitant des magasins aux États-Unis, au Canada, au Japon et en Amérique latine. De 2017 jusqu'au 13 janvier 2023, Mme Martini a agi à titre de vice-présidente exécutive et chef de la direction financière du Groupe CH, une société œuvrant dans les industries du sport et du divertissement qui opère le Club de hockey Canadien, Centre Bell, Place Bell, Spectra et evenko. De 2004 à 2017, elle a été présidente du Groupe Dynamite inc., un détaillant global de vêtements de spécialité. De 1985 à 2004, elle œuvrait chez Deloitte & Touche S.E.N.C.R.L., un cabinet de services professionnels, notamment comme associée en audit et services-conseils depuis 1996. Elle agissait également à titre de Leader du secteur du détail entre 1996 et 2004. Mme Martini a été nommée en novembre 2021 administratrice de Ivanhoé Cambridge, une société qui développe et investit dans des propriétés, des projets et des sociétés immobilières. De plus, elle siège au conseil d'administration de Spectacle BidCo Holdings Inc., la compagnie mère du Groupe Cirque du Soleil, qui oeuvre dans l'industrie du divertissement live. Elle est aussi membre du comité consultatif de l'École de gestion John-Molson et de la Fondation du Centre universitaire de santé McGill. De 2008 à 2017, Mme Martini était membre du conseil du Retail Council of Canada, notamment à titre de présidente du conseil de 2015 à 2017.																					
	Domaines d'expertise : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Leadership de direction (chef de la direction) ▪ Comptabilité, finances et gestion de risques ▪ Rémunération et gestion des talents ▪ Ventes, marketing et détail 																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Membre du</th> <th colspan="3">Présences au 30 octobre 2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conseil</td> <td>7</td> <td>de 7</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>Comité des ressources humaines et de rémunération</td> <td>6</td> <td>de 6</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>Comité d'audit</td> <td>5</td> <td>de 5</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Total</td> <td>18</td> <td>de 18</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table>	Membre du	Présences au 30 octobre 2022			Conseil	7	de 7	100 %	Comité des ressources humaines et de rémunération	6	de 6	100 %	Comité d'audit	5	de 5	100 %	Total	18	de 18	100 %	Autres postes d'administrateur ou fiduciaire de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années : Conseils actuels : <ul style="list-style-type: none"> ▪ La fiducie de placement CT REIT (depuis 2013) Anciens conseils : -		
Membre du	Présences au 30 octobre 2022																						
Conseil	7	de 7	100 %																				
Comité des ressources humaines et de rémunération	6	de 6	100 %																				
Comité d'audit	5	de 5	100 %																				
Total	18	de 18	100 %																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Titres détenus¹⁾</th> <th>Actions catégorie A</th> <th>Actions catégorie B</th> <th>Unités d'actions différées</th> <th>Valeur totale des actions et des unités d'actions différées (\$)²⁾</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2022</td> <td>3 750</td> <td>—</td> <td>85 959</td> <td>1 432 653</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>3 750</td> <td>—</td> <td>73 461</td> <td>1 513 336</td> </tr> </tbody> </table>	Titres détenus ¹⁾	Actions catégorie A	Actions catégorie B	Unités d'actions différées	Valeur totale des actions et des unités d'actions différées (\$) ²⁾	2022	3 750	—	85 959	1 432 653	2021	3 750	—	73 461	1 513 336								
Titres détenus ¹⁾	Actions catégorie A	Actions catégorie B	Unités d'actions différées	Valeur totale des actions et des unités d'actions différées (\$) ²⁾																			
2022	3 750	—	85 959	1 432 653																			
2021	3 750	—	73 461	1 513 336																			
Exigences en matière de propriété³⁾ :																							
	Valeur de la détention selon les règles de propriété (\$)	Montant minimum requis (\$)	Excédent sur le minimum (\$)																				
2022	1 666 026	345 000	1 321 026																				
2021	1 616 571	300 000	1 316 571																				
Pourcentage de l'objectif déjà atteint : 483 %	Date cible pour satisfaire à cette exigence : satisfaite	Valeur totale de la rémunération reçue en 2022 : 197 807 \$																					
Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 8 mars 2022 :																							
Votes en faveur	300 554 473	Abstentions	326 363																				
Pourcentage des votes en faveur	99,89 %	Pourcentage d'abstentions	0,11 %																				



Mario Plourde
 Âge : 61
 Kingsey Falls (Québec)

Administrateur depuis 2015
Indépendant

- Domaines d'expertise :**
- Industries manufacturières
 - Leadership de direction (chef de la direction)
 - Fusions et acquisitions
 - Responsabilité sociale et développement durable

Président et chef de la direction, Cascades inc.

M. Mario Plourde est président et chef de la direction de Cascades inc., une entreprise œuvrant dans le domaine de la fabrication, de la transformation et de la commercialisation de produits d'emballage et de papiers tissu, depuis 2013. Il a été nommé chef de l'exploitation de Cascades inc. en 2011. Au fil des années, il a occupé plusieurs postes, y compris directeur d'usine et directeur général dans le secteur du plastique et vice-président et chef de l'exploitation, puis président, de Cascades Groupe Produits Spécialisés, au Canada et aux États-Unis.

M. Plourde siège au conseil d'administration de la Fondation Charles-Bruneau, un fonds pour la recherche en oncologie pédiatrique. Il joue également un rôle clé au sein d'autres organisations, associations et causes telles que Centraide Centre-du-Québec. Il a reçu à plusieurs reprises, le Prix bâtisseur - Tour CIBC Charles-Bruneau ainsi que le Prix pionnier.

En 2018, M. Plourde a coprésidé le Bal de la jonquille, un événement pour aider à financer la recherche pour vaincre le cancer, gérer la prévention et les initiatives de promotion et fournir des services aux personnes atteintes du cancer.

Membre du	Présences au 30 octobre 2022	Autres postes d'administrateur ou fiduciaire de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :		
Conseil	7 de 7 100 %	Conseils actuels :		
Comité de gouvernance et de responsabilité sociale	4 de 4 100 %	• Cascades inc. (depuis 2014)		
Total	11 de 11 100 %	Anciens conseils : -		
Titres détenus ¹⁾	Actions catégorie A	Actions catégorie B	Unités d'actions différées	Valeur totale des actions et des unités d'actions différées (\$) ²⁾
2022	9 900	—	49 803	953 457
2021	9 900	—	39 718	972 513
Exigences en matière de propriété ³⁾ :				
	Valeur de la détention selon les règles de propriété (\$)	Montant minimum requis (\$)	Excédent sur le minimum (\$)	
2022	1 118 945	345 000	773 945	
2021	1 033 602	300 000	733 602	
Pourcentage de l'objectif déjà atteint : 324 %		Date cible pour satisfaire à cette exigence : satisfaite	Valeur totale de la rémunération reçue en 2022 : 162 970 \$	
Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 8 mars 2022 :				
Votes en faveur	293 190 811	Abstentions	7 690 025	
Pourcentage des votes en faveur	97,44 %	Pourcentage d'abstentions	2,56 %	



Jean Raymond

Âge : 63
Montréal (Québec)

Administrateur depuis 2017
Indépendant

Domaines d'expertise :

- Industrie des médias
- Fusions et acquisitions
- Comptabilité, finances et gestion de risques
- Rémunération et gestion des talents

Vice-président du conseil, directeur général et chef des marchés des capitaux CIBC - Québec, Marchés mondiaux CIBC inc.

M. Jean Raymond est vice-président du conseil, directeur général et chef des marchés des capitaux CIBC - Québec pour Marchés mondiaux CIBC inc., une entreprise offrant des produits et des services visant les marchés des capitaux, les valeurs mobilières, le courtage et la gestion d'actifs, depuis 2010. Auparavant, il a agi à titre de directeur général au sein des services de financement aux sociétés de cette même organisation. De 1988 à 1996, M. Raymond a agi à titre de premier vice-président et directeur du service des fusions et acquisitions d'entreprises de Lévesque Beaubien Geoffrion Inc. (maintenant Financière Banque Nationale Ltée), une firme de courtage. De 1981 à 1987, il était directeur principal chez Thorne Ernst & Whinney (maintenant KPMG s.r.l. / S.E.N.C.R.L.), un cabinet d'experts comptables.

M. Raymond est membre du conseil d'administration de la Fondation de l'Institut de Cardiologie de Montréal et membre de son comité de placement. Il est actuellement membre du cabinet des campagnes de financement suivantes : la Campagne majeure de financement 2016-2020 de l'Institut Pacifique, un organisme développant des programmes et des services afin de bâtir des milieux exempts de violence et de soutenir l'épanouissement psychosocial des enfants, des jeunes et des adultes, la Campagne majeure de la Fondation CHU Sainte-Justine Plus mieux guérir, la Campagne majeure 2014-2020 de la Fondation Mission Old Brewery, une fondation soutenant Mission Old Brewery qui vise à répondre aux besoins essentiels des personnes sans abri de Montréal et à les aider à passer de la vie en refuge à la réintégration en société et la grande campagne de financement 2019-2026 de la Fondation de l'Hôpital de Montréal pour enfants.

Membre du		Présences au 30 octobre 2022		Autres postes d'administrateur ou fiduciaire de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil		7 de 7	100 %	Conseils actuels :	
Comité des ressources humaines et de rémunération		6 de 6	100 %	-	
Total		13 de 13	100 %	Anciens conseils :	
				-	
Titres détenus ¹⁾		Actions catégorie A	Actions catégorie B	Unités d'actions différées	Valeur totale des actions et des unités d'actions différées (\$) ²⁾
2022		10 000	—	37 778	763 015
2021		10 000	—	28 663	757 795
Exigences en matière de propriété ³⁾ :					
		Valeur de la détention selon les règles de propriété (\$)	Montant minimum requis (\$)	Excédent sur le minimum (\$)	
2022		919 438	345 000	574 438	
2021		815 969	300 000	515 969	
Pourcentage de l'objectif déjà atteint : 267 %		Date cible pour satisfaire à cette exigence : satisfaite		Valeur totale de la rémunération reçue en 2022 : 149 221 \$	
Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 8 mars 2022 :					
Votes en faveur		300 617 864	Abstentions		262 972
Pourcentage des votes en faveur		99,91 %	Pourcentage d'abstentions		0,09 %

	Annie Thabet Âge : 62 Île-des-Sœurs (Verdun) (Québec) Administratrice depuis 2015 Indépendante	Administratrice de sociétés et associée, Celtis Capital inc. Mme Annie Thabet est administratrice de sociétés et associée chez Celtis Capital inc., une société qu'elle a co-fondée en 2003 et spécialisée dans les services transactionnels de fusion, d'acquisition, de financement et dans la gestion d'actifs. Auparavant, Mme Thabet a œuvré au sein d'AT Capital, une société d'investissement qu'elle avait fondée, à la Société générale de financement du Québec, une société d'État spécialisée dans l'investissement en équité, et Price Waterhouse, un cabinet d'experts comptables. De 2017 à 2019, Mme Thabet a présidé le conseil d'administration de l'Institut des administrateurs de sociétés – Québec. Elle siège également aux conseils d'administration du Centre des technologies avancées BRP- Université de Sherbrooke et de Manac inc., un fabricant privé de semi-remorques, cette société ayant été privatisée en 2015.		
	Domaines d'expertise : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Industries manufacturières ▪ Fusions et acquisitions ▪ Comptabilité, finances et gestion de risques ▪ Gouvernance et réglementation 			
Membre du	Présences au 30 octobre 2022	Autres postes d'administrateur ou fiduciaire de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :		
Conseil	7 de 7 100 %	Conseils actuels :		
Comité d'audit	5 de 5 100 %	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Métaux Russel Inc. (depuis 2018) ▪ Héroux-Devtek Inc. (depuis 2021) 		
Comité de gouvernance et de responsabilité sociale	4 de 4 100 %	Anciens conseils :		
Total	16 de 16 100 %	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le Groupe Jean Coutu (PJC) inc. (2010-2018) 		
Titres détenus¹⁾	Actions catégorie A⁸⁾	Actions catégorie B	Unités d'actions différées	Valeur totale des actions et des unités d'actions différées (\$)²⁾
2022	14 280	—	29 187	694 168
2021	14 280	—	23 799	608 122
Exigences en matière de propriété³⁾ :				
	Valeur de la détention selon les règles de propriété (\$)	Montant minimum requis (\$)	Excédent sur le minimum (\$)	
2022	836 147	345 000	491 147	
2021	808 161	300 000	508 161	
Pourcentage de l'objectif déjà atteint : 242 %	Date cible pour satisfaire à cette exigence : satisfaite	Valeur totale de la rémunération reçue en 2022 : 155 763 \$		
Résultats du vote à l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 8 mars 2022 :				
Votes en faveur	300 558 298	Abstentions	322 538	
Pourcentage des votes en faveur	99,89 %	Pourcentage d'abstentions	0,11 %	

- 1) Le nombre d'Actions catégorie A, d'Actions catégorie B et d'unités d'actions différées a été établi au 10 janvier 2023 et au 11 janvier 2022, selon le cas (le nombre d'unités d'actions différées détenues par des administrateurs qui sont aussi des employés de la Société n'inclut que les unités d'actions différées dont les droits sont acquis).
- 2) La valeur des unités d'actions différées a été calculée selon le cours de clôture des Actions catégorie A. La valeur totale des Actions catégorie A, des Actions catégorie B et des unités d'actions différées a été calculée selon le cours de clôture de ces actions à la fin de l'exercice financier en question. Pour l'exercice financier 2022, le cours de clôture des Actions catégorie A était de 15,97 \$ et celui des Actions catégorie B était de 16,23 \$. Pour l'exercice financier 2021, le cours de clôture des Actions catégorie A était de 19,60 \$ et celui des Actions catégorie B était de 19,46 \$. La valeur indiquée pour Mme Nathalie Marcoux, Mme Isabelle Marcoux et M. Pierre Marcoux exclut la valeur des actions détenues par Capinabel inc. ayant une valeur de 205 524 536 \$. Capinabel inc. est détenue par M. Rémi Marcoux, Mme Nathalie Marcoux, Mme Isabelle Marcoux, M. Pierre Marcoux, des sociétés qu'ils contrôlent et des fiducies dont ils sont les bénéficiaires. Il y a lieu de se reporter à la divulgation faite eu égard à la détention par M. Rémi Marcoux.
- 3) Les exigences en matière de propriété sont établies à la fin de l'exercice financier en question. Aux fins du calcul, on tient compte, eu égard à la détention d'actions, du montant le plus élevé entre le montant payé lors de l'acquisition des actions (ou le prix au moment de l'octroi des unités d'actions visées) et le cours de clôture des actions le 28 octobre 2022 (le dernier jour ouvrable de l'exercice financier 2022) ou le 29 octobre 2021 (le dernier jour ouvrable de l'exercice financier 2021), selon le cas, à la Bourse de Toronto. Pour l'exercice financier 2022, le cours de clôture des Actions catégorie A était de 15,97 \$ et celui des Actions catégorie B était de 16,23 \$. Pour l'exercice financier 2021, le cours de clôture des Actions catégorie A était de 19,60 \$ et celui des Actions catégorie B était de 19,46 \$. Les exigences pour M. Peter Brues sont établies selon les lignes directrices concernant la propriété d'actions applicables aux dirigeants et hauts dirigeants de Transcontinental inc. Les valeurs incluent les UAR liées au maintien en poste octroyées à M. Brues depuis sa nomination en tant que président et chef de la direction de la Société. Pour M. Rémi Marcoux, Mme Nathalie Marcoux, Mme Isabelle Marcoux et M. Pierre Marcoux, les actions détenues par Capinabel inc. dans le capital de la Société sont tenues en compte pour les fins du calcul de leurs exigences en matière de propriété. M. Rémi Marcoux, Mme Nathalie Marcoux, Mme Isabelle Marcoux, M. Pierre Marcoux,

des sociétés qu'ils contrôlent et des fiducies dont ils sont les bénéficiaires sont les seuls actionnaires de Capinabel inc., l'actionnaire de contrôle de la Société. Il y a lieu de se reporter à la divulgation faite eu égard à la détention par M. Rémi Marcoux.

- 4) M. Nelson Gentiletti a été nommé président du Comité d'audit et membre du Comité de gouvernance et de responsabilité sociale en date du 8 mars 2022. Depuis cette date, le Comité d'audit et le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale ont chacun tenu deux réunions.
- 5) Les Actions catégorie A sont détenues par Gestion Isabelle Marcoux inc., une société contrôlée par Mme Isabelle Marcoux.
- 6) Toutes les actions en circulation de Capinabel inc. sont détenues par M. Rémi Marcoux, Mme Nathalie Marcoux, Mme Isabelle Marcoux, M. Pierre Marcoux, des sociétés qu'ils contrôlent et des fiducies dont ils sont les bénéficiaires M. Rémi Marcoux détient le contrôle de Capinabel inc. Les actions détenues par Capinabel inc. représentent 71,62 % des droits de vote rattachés à toutes les actions en circulation de la Société. Capinabel inc. a conclu une transaction de monétisation visant 3 950 000 Actions catégorie B avec une banque à charte canadienne. La transaction de monétisation peut être remboursée en espèces ou en transférant des Actions catégorie A. Dans l'éventualité où la transaction de monétisation était remboursée en date des présentes en transférant des Actions catégorie A, les actions détenues par Capinabel inc. représenteraient 62,47 % des droits de vote rattachés aux actions en circulation de la Société.
- 7) Les unités d'actions différées détenues par Mme Isabelle Marcoux ont été octroyées aux termes du Régime d'unités d'actions applicable à la présidente du conseil.
- 8) Le nombre total d'Actions catégorie A inclut 3 700 Actions catégorie A détenues par AT Capital, une société détenue par Mme Annie Thabet.

3.2 Information additionnelle sur les administrateurs

Au meilleur de la connaissance de la Société, aucun candidat à titre d'administrateur de la Société, en date des présentes et au cours des 10 années précédant la date des présentes : a) n'a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable ou a fait en sorte qu'une société se voit refuser le droit de se prévaloir de toute dispense prévue par la législation en valeurs mobilières pendant plus de 30 jours consécutifs alors que cette personne agissait à titre d'administrateur, chef de la direction ou chef des finances de cette société; b) n'a, après la cessation de ses fonctions à titre d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances d'une société, fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable ou a fait en sorte qu'une société se voit refuser le droit de se prévaloir de toute dispense prévue par la législation en valeurs mobilières pendant plus de 30 jours consécutifs en raison d'un événement survenu pendant qu'il exerçait cette fonction; c) n'a été administrateur ou dirigeant d'une société qui, pendant que cet administrateur exerçait ses fonctions à titre d'administrateur ou dirigeant d'une société ou dans l'année suivant la cessation de ses fonctions, fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens; ou d) n'a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté ou fait l'objet de poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens.

De plus, à la connaissance de la Société, aucun candidat au poste d'administrateur de la Société ne s'est vu imposer des amendes ou des sanctions par un tribunal en vertu de la législation en valeurs mobilières ou par une autorité en valeurs mobilières ni n'a conclu une entente de règlement avec celle-ci ni ne s'est vu imposer une autre amende ou sanction par un tribunal ou un organisme de réglementation qui serait vraisemblablement considérée comme importante pour un actionnaire raisonnable ayant à décider s'il convient de voter pour un candidat à un poste d'administrateur.

3.3 Appartenance des administrateurs aux mêmes conseils

Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale a examiné l'adhésion des candidats aux postes d'administrateur de la Société aux conseils d'autres sociétés ouvertes. Le tableau ci-dessous présente les cas où au moins deux de nos administrateurs siègent au conseil d'une même société ouverte. Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale et le conseil ont établi que cette appartenance au même conseil ne nuit pas à la capacité des administrateurs d'exercer un jugement indépendant à titre de membres du conseil de la Société.

Société	Administrateurs	Comités
Cascades inc.	Mario Plourde Nelson Gentiletti	Président et chef de la direction Audit et des finances Ressources humaines

3.4 Registre des présences des administrateurs

Dans l'ensemble, au cours de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022, la présence des administrateurs aux réunions a été de 99 % pour celles du conseil d'administration, de 100 % pour celles du Comité d'audit, de 100 % pour celles du Comité des ressources humaines et de rémunération et de 100 % pour celles du Comité de gouvernance et de responsabilité sociale.

Le tableau suivant présente le nombre de réunions du conseil d'administration et de ses comités auxquelles chaque administrateur a assisté.

Administrateur	Conseil d'administration (7 réunions)		Comité d'audit (5 réunions)		Comité des ressources humaines et de rémunération (7 réunions)		Comité de gouvernance et de responsabilité sociale (4 réunions)		Participation globale (%)
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
Peter Brues	7	100 %	—	—	—	—	—	—	100 %
Jacynthe Côté	7	100 %	—	—	6	100 %	—	—	100 %
Nelson Gentiletti ¹⁾	7	100 %	2	100 %	—	—	2	100 %	100 %
Yves Leduc	7	100 %	—	—	—	—	4	100 %	100 %
Isabelle Marcoux	7	100 %	—	—	—	—	—	—	100 %
Nathalie Marcoux	7	100 %	—	—	—	—	—	—	100 %
Pierre Marcoux	7	100 %	—	—	—	—	—	—	100 %
Rémi Marcoux	7	100 %	—	—	—	—	—	—	100 %
Anna Martini	7	100 %	5	100 %	6	100 %	—	—	100 %
François Olivier ²⁾	—	0 %	—	—	—	—	—	—	0 %
Mario Plourde	7	100 %	—	—	—	—	4	100 %	100 %
Jean Raymond	7	100 %	—	—	6	100 %	—	—	100 %
François R. Roy ³⁾	3	100 %	3	100 %	—	—	—	—	100 %
Annie Thabet	7	100 %	5	100 %	—	—	4	100 %	100 %

1) M. Nelson Gentiletti a été nommé président du Comité d'audit et membre du Comité de gouvernance et de responsabilité sociale en date du 8 mars 2022. Depuis cette date, le Comité d'audit et le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale ont chacun tenu deux réunions.

2) M. François Olivier a cessé d'être administrateur de la Société en date du 9 décembre 2021. Jusqu'à cette date, le conseil d'administration a tenu une réunion.

3) M. François R. Roy a cessé d'être administrateur de la Société en date du 8 mars 2022. Jusqu'à cette date, le conseil d'administration et le Comité d'audit ont chacun tenu trois réunions.

4. Analyse de la rémunération des administrateurs

4.1 Rémunération des administrateurs

Le conseil d'administration a mandaté le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale afin de revoir périodiquement, et au moins annuellement, la rémunération des administrateurs et de faire des recommandations au conseil afin que la rémunération reflète d'une manière réaliste les responsabilités et risques associés au poste d'administrateur de la Société. Seuls les administrateurs qui ne sont pas des employés de la Société ou de ses filiales ont le droit de recevoir la rémunération des administrateurs. Les détails de la rémunération des administrateurs sont présentés à cette rubrique 4 de cette circulaire.

La rémunération des administrateurs vise à permettre à la Société d'attirer et de retenir des administrateurs hautement qualifiés, dévoués, ayant une expérience variée et pertinente compte tenu des nombreux créneaux d'activités où la Société est impliquée, en plus d'aligner les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires.

Sur une base annuelle, les membres du Comité de gouvernance et de responsabilité sociale analysent la rémunération des administrateurs qui ne sont pas des employés de la Société ou de ses filiales par rapport à celle offerte par d'autres sociétés faisant partie d'un groupe de comparaison et de certaines autres sociétés. Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale recommande au conseil d'administration le niveau de rémunération et tout ajustement nécessaire visant à tenir compte

du volume de travail, de la complexité des affaires de la Société et des responsabilités des membres du conseil et de ses comités.

Pour ce faire, la direction de la Société prépare, à partir de l'information contenue dans les circulaires de sollicitation de procurations, un sommaire des pratiques de rémunération de certaines sociétés dont les actions sont inscrites à la cote d'une bourse et ayant, dans la plupart des cas, leur principale place d'affaires au Québec, lesquelles sont considérées comme étant davantage en concurrence avec la Société pour recruter et attirer les mêmes personnes que celles recherchées par la Société pour siéger à son conseil d'administration.

Pour l'exercice financier terminé le 30 octobre 2022, la Société a analysé la rémunération offerte par les sociétés faisant partie d'un groupe de comparaison. Le groupe de comparaison a été ajusté en tenant compte du groupe de comparaison utilisé pour les fins de la rémunération de la présidente du conseil ainsi que les sociétés où siègent nos administrateurs tout en considérant leur capitalisation boursière. En plus des critères ci-haut mentionnés, ces entreprises exploitent davantage dans des secteurs d'activités se rapprochant de ceux de la Société et ont une capitalisation boursière davantage similaire à celle de la Société.

Ainsi, pour les fins de la rémunération des administrateurs payable en 2022, le groupe de comparaison retenue était composé des sociétés suivantes :

Sociétés faisant partie du groupe de comparaison 2022	
CAE inc.	Métaux Russel inc.
Cascades inc.	Meubles Léon Limitée
Cogeco Inc.	Produits forestiers Résolu Inc.
Corus Entertainments Inc.	Québecor inc.
Fonds de revenu Noranda	Stella-Jones Inc.
Les Aliments Maple Leaf inc.	Winpak Ltd.
Les Vêtements de Sport Gildan Inc.	

Pour 2023, la Société a de nouveau analysé la rémunération offerte par les sociétés faisant partie du groupe de comparaison. Après analyse et discussion, compte tenu de la vente prochaine de Produits forestiers Résolu Inc., la société Papiers Tissu KP inc. a été ajoutée au groupe de comparaison et Produits forestiers Résolu Inc. a été retirée.

Pour les fins de la rémunération des administrateurs payable en 2023 le groupe de comparaison a été revu comme suit :

Sociétés faisant partie du groupe de comparaison 2023	
CAE inc.	Les Vêtements de Sport Gildan Inc.
Cascades inc.	Métaux Russel inc.
Cogeco Inc.	Meubles Léon Limitée
Corus Entertainments Inc.	Québecor inc.
Fonds de revenu Noranda	Stella-Jones Inc.
Les Aliments Maple Leaf inc.	Winpak Ltd.
Papiers Tissu KP inc.	

Le conseil d'administration est d'avis que l'analyse de la rémunération des administrateurs des sociétés faisant partie du groupe de comparaison permet de dégager des tendances en matière de rémunération pertinentes pour les fins d'établir la rémunération des administrateurs de la Société. Malgré les augmentations accordées par la Société au cours des dernières années, la rémunération globale des administrateurs de la Société qui ne sont pas des employés de la Société ou de ses filiales demeure légèrement sous la moyenne de la rémunération offerte par ces sociétés.

La Société verse une rémunération forfaitaire fixe, et ce, peu importe le nombre de réunions auxquelles les administrateurs assistent. La Société a donc cessé de payer des jetons de présence.

Les administrateurs ont reçu, au cours de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022, des honoraires annuels et des honoraires fixes selon les comités desquels ils sont membres. La rémunération est versée trimestriellement.

Le tableau suivant présente les diverses composantes de la rémunération auxquelles les membres du conseil de la Société avaient droit pour l'exercice financier clos le 30 octobre 2022, à l'exception de la présidente du conseil, de M. Peter Brues, président et chef de la direction depuis le 10 décembre 2021, et de M. François Olivier, ancien président et chef de la direction, qui ne recevaient, dans les deux derniers cas, aucune rémunération pour agir en tant qu'administrateur.

Type de rémunération	Montant
Rémunération annuelle	115 000 \$ ¹⁾
Membre du Comité d'audit	13 000 \$
Membre du Comité des ressources humaines et de rémunération	12 000 \$
Membre du Comité de gouvernance et de responsabilité sociale	10 000 \$
Président du Comité d'audit	25 000 \$
Président du Comité des ressources humaines et de rémunération	22 000 \$
Président du Comité de gouvernance et de responsabilité sociale	18 000 \$
Administratrice principale	25 000 \$

1) À compter du 1^{er} novembre 2022, la rémunération annuelle des administrateurs a été augmentée de 10 000 \$.

La Société a mis en place un Régime d'unités d'actions différées (le *RUAD*) visant à octroyer aux administrateurs indépendants de la Société des unités d'actions de la Société afin de stimuler davantage l'engagement des administrateurs au niveau de la croissance et du développement de la Société et d'aider la Société à attirer et à retenir des administrateurs expérimentés et compétents. Ainsi, un administrateur peut choisir de recevoir sa rémunération sous la forme d'unités d'actions différées, en espèces ou une combinaison des deux. Les administrateurs qui participent au *RUAD* ne peuvent recevoir le paiement en espèces représentant la valeur de leurs unités d'actions (les *UAD*) qu'à compter de la date où ils cessent d'agir à titre d'administrateur. Lors du paiement, la valeur attribuée à chaque unité d'actions est en fonction de la moyenne des cours de clôture des Actions catégorie A à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de négociation à cette bourse précédant la date de demande de paiement.

La Société n'offre pas de régime de retraite à l'intention des administrateurs autrement qu'à la présidente du conseil et aux administrateurs qui sont des employés de la Société et de ses filiales.

Dans l'éventualité où un administrateur indépendant qui n'est pas un employé de la Société ou de l'une de ses filiales est appelé à rendre à la Société des services additionnels s'étendant au-delà de la charge habituelle d'administrateur, il pourrait recevoir une rémunération additionnelle déterminée par le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale.

En ce qui a trait à la rémunération de la présidente du conseil, le Comité des ressources humaines et de rémunération tient compte que son rôle et ses responsabilités ont été passablement élargis au cours des dernières années, principalement à l'égard de la planification et de la direction stratégiques en lien, notamment, avec la transformation de la Société vers l'emballage souple.

De plus, les responsabilités du poste ont été accentuées dans différents dossiers stratégiques de fusions et acquisitions, le développement des talents et du leadership, l'inclusion et la diversité et la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise.

En 2022, Mme Marcoux a également joué un rôle soutenu dans le cadre de la transition et de l'intégration du nouveau président et chef de la direction.

Ainsi, un groupe de comparaison a été défini selon les critères suivants : i) sociétés canadiennes d'envergure dont les actions sont inscrites à la cote d'une bourse canadienne avec un chiffre d'affaires annuel de plus de 1 milliard de dollars; ii) sociétés avec des opérations en Amérique du Nord ou à l'international; iii) sociétés à contrôle familial ou avec un actionnaire important membre d'une famille; et iv) à l'exclusion de sociétés dont le président du conseil est aussi le président et chef de la direction.

Le tableau ci-dessous identifie les compagnies du groupe de comparaison pour la présidente du conseil.

Groupe de comparaison pour la présidente du conseil	
Alimentation Couche-Tard inc.	Les Aliments Maple Leaf Inc.
Bombardier Inc.	Les Compagnies Loblaw Limitée

Groupe de comparaison pour la présidente du conseil

Cascades inc.	Linamar Corporation
CGI inc.	Meubles Léon Limitée
Cogeco Communications inc.	Québecor inc.
Corus Entertainment Inc.	Rogers Communications Inc.
Empire Company Limited	Shaw Communications Inc.
La Société Canadian Tire Limitée	Thomson Reuters Corporation

À partir des données de rémunération du groupe de comparaison un cadre de référence a été défini afin de positionner la rémunération de la présidente du conseil à l'intérieur d'une fourchette compétitive raisonnable et fidèle à son rôle et ses responsabilités en tenant compte de la rémunération offerte dans le marché pour des rôles similaires d'envergure comparable tout en restant en deçà de la rémunération offerte aux principaux hauts dirigeants de la Société.



¹) En reconnaissant que la présidente du conseil n'est pas un haut dirigeant de la Société

La rémunération de la présidente du conseil s'établissait à 837 500 \$ en date du 1^{er} janvier 2022. Sa rémunération incitative annuelle sous la forme d'unités d'actions liées au maintien en poste est d'une valeur de 450 000 \$, sous réserve de l'acquisition de ces droits à l'expiration d'une période de trois ans. La portion de sa rémunération sous forme d'unités d'actions est alignée avec les intérêts des actionnaires.

Conformément aux lignes directrices de la Société en matière de participation de la part des administrateurs, tous les administrateurs, au 10 janvier 2023, détenaient en actions ou en unités d'actions différées, un montant correspondant à au moins trois fois la rémunération annuelle à titre d'administrateur payable en 2022, à l'exception de M. Nelson Gentiletti qui a jusqu'au 1^{er} mai 2024, soit trois ans après sa nomination à titre d'administrateur pour rencontrer ces règles de propriété. Les administrateurs qui sont également des hauts dirigeants de la Société sont assujettis aux lignes directrices concernant la propriété d'actions visant les hauts dirigeants. Voir la rubrique 6.1.6. Aux fins du calcul, on tient compte, eu égard à la détention d'actions, du montant le plus élevé entre le montant payé lors de l'acquisition des actions (ou le cours au moment de l'octroi des unités d'actions visées) et le cours de clôture des actions le 28 octobre 2022 à la Bourse de Toronto (le dernier jour ouvrable de l'exercice financier).

4.2 Sommaire de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant présente le détail de la rémunération touchée par les administrateurs de la Société pour l'exercice financier clos le 30 octobre 2022 (excluant M. Peter Brues et M. François Olivier, ces derniers étant des hauts dirigeants visés).

Administrateur	Honoraires (\$) ¹⁾	Attributions à base d'actions (\$)	Attributions à base d'options (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions (\$)	Valeur du régime de retraite (\$) ²⁾	Autre rémunération (\$) ³⁾	Total (\$)
Jacynthe Côté	—	162 000	—	—	—	30 199	192 199
Nelson Gentiletti	—	137 692	—	—	—	4 050	141 742

Administrateur	Honoraires (\$) ¹⁾	Attributions à base d'actions (\$)	Attributions à base d'options (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions (\$)	Valeur du régime de retraite (\$) ²⁾	Autre rémunération (\$) ³⁾	Total (\$)
Yves Leduc	—	125 000	—	—	—	19 600	144 600
Isabelle Marcoux ⁴⁾	830 288	450 000	—	—	107 938	115 413	1 503 639
Nathalie Marcoux	115 000	—	—	—	—	20 706	135 706
Pierre Marcoux	115 000	—	—	—	—	—	115 000
Rémi Marcoux	115 000	—	—	—	—	—	115 000
Anna Martini	—	144 219	—	—	—	53 588	197 807
Mario Plourde	—	133 000	—	—	—	29 970	162 970
Jean Raymond	—	127 000	—	—	—	22 221	149 221
François R. Roy	45 010	—	—	—	—	4 975	49 985
Annie Thabet	69 000	69 000	—	—	—	17 763	155 763

- 1) M. Peter Brues et M. François Olivier sont des hauts dirigeants visés de la Société et n'ont touché aucune rémunération pour leurs services en qualité d'administrateurs. La rémunération de M. Peter Brues et de M. François Olivier, en qualité de haut dirigeant de la Société, est présentée à la rubrique 6.2. La rémunération de Mme Isabelle Marcoux est présentée dans le tableau ci-dessus (se reporter également à la note 4 ci-dessous).
- 2) La Société n'offre pas de régime de retraite aux administrateurs autrement qu'à la présidente du conseil et aux administrateurs qui sont des employés de la Société et de ses filiales.
- 3) Inclut les UAD octroyées équivalant aux dividendes déclarés aux porteurs d'Actions catégorie A et, pour Mme Isabelle Marcoux, le coût des avantages indirects et des assurances collectives.
- 4) Mme Isabelle Marcoux a touché une rémunération en tant que présidente du conseil, soit en fonction d'un salaire annuel de 837 500 \$ en date du 1^{er} janvier 2022, d'une rémunération incitative sous la forme d'unités d'actions, de même que des prestations en vertu du régime complémentaire de retraite des cadres supérieurs et du régime supplémentaire de retraite des cadres supérieurs et bénéficie des mêmes avantages sociaux offerts aux hauts dirigeants. Les tableaux ci-dessous présentent les prestations totales accumulées payables à Mme Isabelle Marcoux aux termes des régimes de retraite de la Société. Voir la rubrique 6.4. La Société a cessé d'octroyer des options depuis l'exercice financier 2014.

Tableau des volets à prestations déterminées

Nom	Années décomptées	Prestations annuelles payables (\$)		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice financier (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice financier (\$)
		À la fin de l'exercice financier	À 65 ans				
Isabelle Marcoux	9,42	47 000	47 000	871 000	—	(255 000)	616 000

Tableau des volets à cotisations déterminées

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice financier (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice financier (\$)
Isabelle Marcoux	1 769 865	107 938	1 675 321

Le tableau suivant présente les honoraires versés à chaque administrateur à ce titre pour l'exercice financier clos le 30 octobre 2022, exclusion faite des dividendes versés en unités d'actions différées. Veuillez consulter la rubrique 6.1.8 pour la rémunération payée à M. Peter Brues et à M. François Olivier à titre de hauts dirigeants de la Société.

Administrateur	Rémunération annuelle (\$)	Rémunération à titre de membre d'un comité (\$)	Rémunération à titre de président d'un comité (\$)	Rémunération à titre	Total (\$)	% versé en unités d'actions
				d'administratrice principale (\$)		
Jacynthe Côté	115 000	—	22 000	25 000	162 000	100 %
Nelson Gentiletti ¹⁾	115 000	6 484	16 209	—	137 693	100 %
Yves Leduc	115 000	10 000	—	—	125 000	100 %
Isabelle Marcoux ²⁾	—	—	—	—	—	—
Nathalie Marcoux	115 000	—	—	—	115 000	—
Pierre Marcoux	115 000	—	—	—	115 000	—
Rémi Marcoux	115 000	—	—	—	115 000	—
Anna Martini ³⁾	115 000	20 429	8 791	—	144 220	100 %
Mario Plourde	115 000	—	18 000	—	133 000	100 %
Jean Raymond	115 000	12 000	—	—	127 000	100 %
François R. Roy ⁴⁾	40 440	4 571	—	—	45 011	—
Annie Thabet	115 000	23 000	—	—	138 000	50 %

- 1) M. Nelson Gentiletti a été nommé président du Comité d'audit et membre du Comité de gouvernance et de responsabilité sociale le 8 mars 2022. Sa rémunération en tant que président du Comité d'audit et membre du Comité de gouvernance et de responsabilité sociale ont été calculées au prorata.
- 2) Mme Marcoux reçoit une rémunération à titre de présidente du conseil. Sa rémunération est détaillée au tableau « Sommaire de la rémunération des administrateurs » à la rubrique 4.2.
- 3) Mme Anna Martini a cessé d'agir en tant que présidente du Comité d'audit le 8 mars 2022. Sa rémunération en tant que présidente du Comité d'audit et membre du Comité d'audit ont été calculées au prorata.
- 4) M. François R. Roy a cessé d'être administrateur de la Société le 8 mars 2022. Sa rémunération en tant qu'administrateur et membre du Comité d'audit ont été calculées au prorata.

4.3 Attributions à base d'actions et d'options en cours pour l'exercice financier clos le 30 octobre 2022

Le tableau qui suit présente pour chaque administrateur tous les octrois en cours à la fin de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022 (sauf pour M. Peter Brues et François Olivier qui sont des hauts dirigeants visés, où il y a lieu de se reporter à la rubrique 6.3.1).

Administrateur	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions		
	Titres sous-jacents aux options non exercées (nombre)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$) ¹⁾	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (nombre)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) ²⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$) ³⁾
Jacynthe Côté	s/o	s/o	s/o	s/o	—	—	814 671
Nelson Gentiletti	s/o	s/o	s/o	s/o	—	—	171 782
Yves Leduc	s/o	s/o	s/o	s/o	—	—	538 612
Isabelle Marcoux	s/o	s/o	s/o	s/o	73 351 ⁴⁾	1 171 415	127 044
Nathalie Marcoux	s/o	s/o	s/o	s/o	—	—	503 400
Pierre Marcoux	s/o	s/o	s/o	s/o	—	—	—

Administrateur	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions		
	Titres sous-jacents aux options non exercées (nombre)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$) ¹⁾	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (nombre)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) ²⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$) ³⁾
Rémi Marcoux	s/o	s/o	s/o	s/o	—	—	—
Anna Martini	s/o	s/o	s/o	s/o	—	—	1 372 762
Mario Plourde	s/o	s/o	s/o	s/o	—	—	795 352
Jean Raymond	s/o	s/o	s/o	s/o	—	—	603 316
François R. Roy	s/o	s/o	s/o	s/o	—	—	99 858
Annie Thabet	s/o	s/o	s/o	s/o	—	—	466 120

- 1) La Société a cessé d'octroyer des options depuis l'exercice financier 2014. Aucune option n'a été en circulation au cours de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022, toutes les options octroyées ayant été levées avant le début de cet exercice financier.
- 2) La valeur marchande des unités d'actions est calculée en fonction d'un paiement des unités d'actions qui ne sont pas liées à un objectif de rendement avec le cours de clôture des Actions catégorie A à la Bourse de Toronto le 28 octobre 2022, soit le dernier jour ouvrable de l'exercice financier, lequel prix par action était alors de 15,97 \$. La valeur marchande des unités d'actions liées au rendement est calculée en fonction du paiement maximal qui pourrait être fait (100 %) et la valeur a été calculée en fonction du cours de clôture des Actions catégorie A à la Bourse de Toronto le 28 octobre 2022, soit le dernier jour ouvrable de l'exercice financier, lequel prix par action était alors de 15,97 \$.
- 3) La valeur marchande des unités d'actions est calculée en fonction d'un paiement des unités d'actions différées acquises avec le cours de clôture des Actions catégorie A à la Bourse de Toronto le 28 octobre 2022, soit le dernier jour ouvrable de l'exercice financier, lequel prix par action était alors de 15,97 \$.
- 4) Le nombre d'unités d'actions inclut les dividendes calculés sur les unités d'actions octroyées le 9 janvier 2020, le 15 décembre 2020 et le 11 janvier 2022. Les unités d'actions ont été octroyées selon les règles du Régime d'unités d'actions applicable à la présidente du conseil. Le 10 janvier 2023, soit la date d'acquisition pour l'octroi d'unités d'actions octroyées le 9 janvier 2020 et le 15 décembre 2020, les droits visant 26 555 unités d'actions ont été acquis.

4.4 Attributions à base d'actions, attributions à base d'options et rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions pour l'exercice financier clos le 30 octobre 2022

Le tableau suivant présente, pour chaque administrateur, la valeur à l'acquisition de tous les octrois à base d'options d'achat d'actions et d'unités d'actions de même qu'aux termes de tout programme incitatif autre qu'à base d'actions au cours de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022 (sauf pour M. Peter Brues et M. François Olivier qui sont des hauts dirigeants visés, se reporter à la rubrique 6.3.2).

Administrateur	Attribution à base d'options - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ¹⁾	Attribution à base d'actions - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ²⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions - Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Jacynthe Côté	—	192 199	—
Nelson Gentiletti	—	141 742	—
Yves Leduc	—	144 600	—
Isabelle Marcoux	—	6 977 ³⁾	—
Nathalie Marcoux	—	20 706	—
Pierre Marcoux	—	—	—
Rémi Marcoux	—	—	—
Anna Martini	—	197 807	—

Administrateur	Attribution à base d'options - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ¹⁾	Attribution à base d'actions - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ²⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions - Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Mario Plourde	—	162 970	—
Jean Raymond	—	149 221	—
François R. Roy	—	4 975	—
Annie Thabet	—	86 763	—

- 1) La Société a cessé d'octroyer des options depuis l'exercice financier 2014. Aucune option n'a été en circulation au cours de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022, toutes les options octroyées ayant été levées avant le début de cet exercice financier.
- 2) Pour les administrateurs autres que Mme Isabelle Marcoux, la valeur des droits acquis au cours de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022 est calculée selon les règles du Régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs de Transcontinental inc. et égale à la moyenne des cours de clôture d'un lot régulier d'Actions catégorie A à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de négociation à cette Bourse précédant immédiatement la date d'acquisition. Les unités d'actions acquises incluent les UAD octroyées équivalant aux dividendes déclarés aux porteurs d'Actions catégorie A.
- 3) Pour Mme Isabelle Marcoux, la valeur des droits acquis au cours de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022 est calculée selon les règles du Régime d'unités d'actions applicable à la présidente du conseil et égale au cours moyen pondéré des transactions des Actions catégorie A à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de Bourse précédant la date d'acquisition. La valeur a été arrondie à l'entier supérieur pour les fins du tableau. Les unités d'actions acquises incluent les UAD octroyées équivalant aux dividendes déclarés aux porteurs d'Actions catégorie A.

5. Information concernant les pratiques en matière de gouvernance

La gouvernance est la structure utilisée pour diriger et gérer les affaires de la Société afin d'atteindre les objectifs des actionnaires. Les actionnaires élisent les administrateurs qui, eux, sont chargés de surveiller tous les aspects de l'exploitation de la Société, de nommer les membres de la direction et de veiller à ce que l'entreprise soit gérée correctement selon les intérêts des quatre piliers de la Société, soit les actionnaires, les clients, les employés et la collectivité.

La Société est d'avis que des pratiques de gouvernance efficaces sont essentielles au succès d'une société. Les autorités en valeurs mobilières canadiennes ont adopté le règlement 58-101 et l'instruction générale 58-201 qui exigent que la Société communique les renseignements sur ses pratiques de gouvernance. De plus, la Société respecte les dispositions du règlement et de l'instruction générale 52-110 relativement au Comité d'audit.

5.1 Considérations en matière de gouvernance relatives à la structure à deux catégories d'actions

Tel que mentionné à la rubrique « Combien y a-t-il d'actions donnant droit de vote? » à la page 3 de cette circulaire, seules les Actions catégorie A et les Actions catégorie B comportent des droits de vote. À l'exception du fait que les Actions catégorie B comportent 20 votes par action comparativement à un vote par action pour les Actions catégorie A, ces actions confèrent à leurs porteurs les mêmes droits et sont de même rang. Cette structure de capital a été adoptée il y a près de 40 ans pour plusieurs raisons, dont permettre une gouvernance de l'entreprise dans une perspective à long terme et non d'une année à une autre ou d'un trimestre à un autre et, accessoirement, en vue d'assurer un contrôle canadien, un élément important eu égard à certaines activités de la Société, car la Société est impliquée dans l'industrie des médias. Cette perspective à long terme a grandement bénéficié les actionnaires de la Société en permettant certaines décisions stratégiques prises au fil des années dans un objectif d'assurer la pérennité de la Société, dont la consolidation de l'industrie de l'impression, la vente des activités dans le secteur des médias dépendant de la publicité, la transformation vers l'emballage souple et la prise d'engagements importants et ambitieux en matière de responsabilité sociale et de développement durable, par exemple.

Les Actions catégorie A et les Actions catégorie B sont inscrites à la cote de la Bourse de Toronto et s'y négocient. Les Actions catégorie B étaient détenues au moment de leur création, et le sont toujours, par de nombreux actionnaires et ne sont pas réservées aux fondateurs et leurs familles. Les membres de la famille Marcoux, qui contrôlent aujourd'hui la Société, et le conseil d'administration de la Société ont pris note de préoccupations récentes de certaines agences de vote et analystes réclamant des limites à l'utilisation de telles structures de capital à deux catégories d'actions. Ni la famille Marcoux ni le conseil d'administration ne partage cette position qui tend à traiter toutes les situations de la même façon sans tenir compte de certaines particularités et du fait que des pratiques en matière de gouvernance de certains émetteurs ne sont pas au même niveau que celles mises de l'avant par d'autres émetteurs ou des bonnes pratiques mises de l'avant par la Société. La structure de capital de la Société n'est pas indéfinie en ce qu'elle prévoit un moment où les deux catégories d'actions cesseront d'exister et ce contrairement à la situation de plusieurs autres émetteurs. La famille Marcoux a toujours démontré

que de saines pratiques de gouvernance sont nécessaires, souhaitables et doivent être mises en application. Le conseil d'administration de la Société comporte une majorité d'administrateurs indépendants (non seulement de la Société mais également par rapport à son actionnaire de contrôle), hautement qualifiés, compétents et chevronnés. De plus, tous les comités du conseil sont composés uniquement d'administrateurs indépendants. Les votes recueillis par les administrateurs sur une base annuelle reflètent également la satisfaction des actionnaires de leur travail à représenter les intérêts de l'ensemble des actionnaires et de l'exercice de leur devoir de surveillance sur la direction. Depuis le début de 2017, quatre nouveaux administrateurs ont été nommés au conseil d'administration, soit 33,3 % du conseil d'administration, dénotant un renouvellement de la composition du conseil d'administration. La Société a également établi une cible en matière de diversité au sein du conseil d'administration de 30 % de représentation féminine, cible déjà dépassée.

L'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques (*I/GOPP*) mentionne dans sa *Prise de position en faveur des actions multivotantes de 2019*, de même que plusieurs études et analyses en la matière, que les sociétés dotées d'une structure à deux catégories d'actions, y compris les entreprises sous contrôle familial, sont autant, voire plus, susceptibles de favoriser la croissance à long terme, de démontrer une meilleure performance en bourse et de créer de la valeur que celles qui comptent une seule catégorie d'actions ordinaires. Nous partageons cette opinion : les sociétés dotées d'une structure du capital à deux catégories d'actions, soutenues par de bonnes pratiques en matière de gouvernance, servent bien, voire mieux, les intérêts à long terme des actionnaires dans leur ensemble et sont certainement moins susceptibles d'être axées principalement sur les résultats à court terme et une seule catégorie d'actionnaires. De telles entreprises, et la Société en fait partie, démontrent souvent une culture reposant sur des valeurs des fondateurs, une vision, une éthique de travail et un engagement envers leurs collectivités sur lesquels repose en grande partie leur réputation. Notre conseil d'administration et notre Comité de gouvernance et de responsabilité sociale sont satisfaits que la Société ait adopté et respecte de bonnes pratiques en matière de gouvernance.

5.2 Conseil d'administration et ses comités

Le mandat du conseil d'administration est de superviser, conformément aux lois et à la réglementation applicables, la gestion de l'entreprise et de s'assurer que la haute direction de la Société agit de façon à non seulement protéger les valeurs de la Société mais à en assurer le respect afin que la Société soit gérée en fonction des intérêts des parties prenantes de l'entreprise, notamment ses employés, ses clients, ses actionnaires et ses communautés. Le conseil d'administration s'acquiesce de ses fonctions directement ou par l'intermédiaire de ses comités. Au cours de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022, sept réunions du conseil ont eu lieu. Les administrateurs indépendants ont tenu une session *in camera* lors de chaque réunion du conseil.

Le conseil d'administration revoit, analyse, approuve et surveille l'évolution des principales initiatives et politiques de la Société, notamment i) le plan stratégique, les objectifs d'affaires, le budget annuel de la Société, et les plans pluriannuels tant au niveau consolidé que de ses secteurs d'exploitation; ii) les objectifs financiers, notamment en ce qui a trait à la rémunération des membres de la haute direction; iii) l'identification des principaux risques auxquels fait face la Société et les systèmes mis en œuvre pour gérer ces risques; iv) la structure organisationnelle et le programme de planification de la relève au niveau de la direction; v) les systèmes de contrôle interne et de gestion de l'information, lesquels sont évalués dans le cadre des processus de l'audit comptable interne et externe; et vi) les structures mises en œuvre pour assurer une communication efficace entre la Société, ses actionnaires et le public. Le conseil d'administration a approuvé le mandat écrit du conseil, lequel est inclus à l'Annexe A de cette circulaire.

Le conseil a établi trois comités permanents, à savoir i) le Comité des ressources humaines et de rémunération; ii) le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale; et iii) le Comité d'audit. De temps à autre, le conseil établit des comités avec des mandats spéciaux. Ainsi, en 2019, le conseil avait formé un comité formé de trois administrateurs indépendants ayant pour mandat de revoir une transaction entre la Société et une société contrôlée par un administrateur et d'en recommander l'approbation par l'ensemble des administrateurs indépendants. Les administrateurs indépendants choisis par le conseil avaient été choisis notamment en fonction de leur expérience et des défis liés à cette transaction. Les personnes liées à cet administrateur n'étaient pas directement impliquées ni dans la négociation ni au niveau de l'approbation de cette transaction pour le compte de la Société, les membres de la direction impliqués se rapportant directement à ce comité spécial. Toute autre question avec une personne apparentée relevant clairement du mandat d'un comité permanent du conseil (par exemple la rémunération de la présidente du conseil) est et continuera d'être traitée par ce comité permanent, lequel est formé seulement d'administrateurs indépendants. Le mandat du Comité d'audit prévoit que ce comité a le mandat de revoir, à moins que le conseil en décide autrement, et de recommander l'approbation au conseil de toute transaction avec une

personne apparentée, y compris toute transaction avec l'actionnaire de contrôle ou une personne liée à l'actionnaire de contrôle. Le conseil a l'intention de référer au Comité d'audit ou de suivre le même processus qu'en 2019 pour toute autre opération entre personnes apparentées au sens où l'entend le Règlement 61-101 sur les mesures de protection des porteurs minoritaires lors d'opérations particulières, peu importe le montant en question.

Des exemplaires des mandats de chaque comité peuvent être obtenus en communiquant avec la secrétaire de la Société au 1, Place Ville Marie, bureau 3240, Montréal (Québec) H3B 0G1, ou sur le site Internet de la Société (www.tc.tc).

Comité des ressources humaines et de rémunération

Le Comité des ressources humaines et de rémunération est composé exclusivement de trois administrateurs indépendants :

Présidente : Jacynthe Côté

Membres : Anna Martini, Jean Raymond

Le mandat du Comité des ressources humaines et de rémunération consiste à aider le conseil d'administration à remplir ses obligations de surveillance, principalement eu égard à l'élaboration et l'administration des politiques et des pratiques de la Société en matière de ressources humaines en lien avec l'embauche, l'évaluation, la cessation d'emploi et la rémunération globale des membres de la haute direction, tout en s'assurant de leur compétitivité, et à l'examen des programmes de planification de la relève et de perfectionnement de la direction. Le comité revoit et recommande au conseil d'administration la rémunération de la présidente du conseil. Le comité examine et recommande au conseil les octrois aux termes des régimes d'intéressement à base d'actions et toute modification à apporter à ces régimes d'intéressement.

Les membres du Comité des ressources humaines et de rémunération ont été choisis en fonction de leur expérience et de leurs connaissances pour traiter des questions relevant de ce comité.

Chaque membre du Comité des ressources humaines et de rémunération possède un niveau d'expérience directe qui est pertinent à l'exécution de ses responsabilités concernant la rémunération de la haute direction, ainsi que les compétences et l'expérience nécessaires lui permettant de prendre des décisions quant au caractère judicieux des politiques et des pratiques de la Société à cet égard. Ils ont acquis ces compétences grâce, entre autres, à leur expérience en grande partie à titre de président d'une entreprise ou de président et chef de la direction où le service des ressources humaines relève ou relevait de cette personne ou à titre de membre de la haute direction d'une entreprise. Il y a lieu de se reporter à la rubrique 3.1 de cette circulaire pour de plus amples renseignements biographiques sur les membres du Comité des ressources humaines et de rémunération. À titre d'exemple, Mme Côté est membre du Comité des ressources humaines de Finning International Inc. et Mme Martini est membre du Comité de gouvernance, de la rémunération et des nominations de La fiducie de placement immobilier CT REIT, deux émetteurs dont les titres sont inscrits à la cote d'une bourse. Mme Martini possède également des compétences financières concernant la rémunération de la haute direction, notamment à titre de membre du Comité d'audit (présidente) de La fiducie de placement immobilier CT REIT, et a été présidente du comité d'audit d'une autre société dont les titres étaient inscrits à la cote d'une bourse. Mme Martini a travaillé dans un cabinet d'experts comptables, est également membre du Comité d'audit de la Société. M. Raymond a acquis une solide expertise en matière de rémunération et de gestion des talents et possède des compétences financières concernant la rémunération de la haute direction acquises tant à titre de haut dirigeant au sein de Marchés mondiaux CIBC inc. qu'en œuvrant, depuis plusieurs années, dans le domaine des fusions et acquisitions. Dans le cadre de leurs diverses responsabilités, tous ces administrateurs ont aussi été appelés à mettre sur pied et à gérer des politiques et pratiques en matière de rémunération, y compris à l'égard de politiques salariales, des composantes de la rémunération de cadres, de plans de relève, de régimes de retraite et d'autres types de régimes incitatifs.

Aucun membre de la haute direction de la Société n'est également un administrateur ou un membre du comité des ressources humaines et de rémunération d'un autre émetteur dont l'un des dirigeants est membre du conseil d'administration ou du Comité des ressources humaines et de rémunération.

Les obligations et responsabilités du Comité des ressources humaines et de rémunération sont établies par le conseil d'administration et comprennent, entre autres : i) examiner, approuver et administrer les politiques et les programmes de la Société en matière de rémunération globale, y compris les politiques salariales, les composantes de la rémunération des cadres, les régimes de retraite et les régimes d'intéressement à base d'actions ainsi que les politiques en matière d'embauche et de cessation d'emploi et évaluer leur compétitivité; ii) en collaboration avec la présidente du conseil, examiner les objectifs, la rémunération et la performance du président et chef de la direction et formuler des recommandations au conseil

d'administration à cet égard; iii) examiner les programmes de planification de la relève et de perfectionnement pour la direction; iv) élaborer et administrer toute politique en matière de diversité au sein de la Société; v) examiner les risques importants reliés aux ressources humaines, y compris les contrôles internes s'y rapportant; vi) approuver l'embauche, la rémunération et les conditions d'emploi des membres de la haute direction; et vii) approuver l'information sur la rémunération de la haute direction incluse dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

Le comité examine les politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération en tenant compte des risques associés à ces politiques et pratiques. Le comité n'a pas constaté de risques associés aux politiques de rémunération de la Société qui pourraient avoir des incidences défavorables importantes pour la Société. Les risques et incertitudes qui sont susceptibles d'avoir des incidences défavorables importantes pour la Société sont revus généralement une ou deux fois par année par la direction, le Comité d'audit et le conseil d'administration et sont présentés dans le rapport de gestion de la Société accompagnant les états financiers. Aucun de ces risques n'est relié aux politiques et aux pratiques de rémunération de la Société.

Au moins une fois par année, le Comité des ressources humaines et de rémunération étudie les plans de relève pour le président et chef de la direction et pour les membres du comité de direction du siège social et des comités de gestion des secteurs d'exploitation. Cet exercice vise à identifier les candidats à la relève pour le président et chef de la direction et des autres membres de la direction, sur un horizon à court terme et à moyen terme (immédiatement, d'ici un à deux ans, d'ici trois à cinq ans ou en cas d'urgence). Un plan de développement est ensuite préparé pour chaque individu ainsi identifié et discuté au moins deux fois par année. Depuis 2020, tous les administrateurs sont invités à participer, et ont tous participé, à la réunion du Comité des ressources humaines et de rémunération où les plans de relève et de développement ont été présentés et discutés. Le Comité des ressources humaines et de rémunération révisé également les programmes de développement pour les candidats à la relève de la haute direction, les employés à haut potentiel, les gestionnaires de la prochaine génération et les gestionnaires féminines.

Le Comité des ressources humaines et de rémunération a l'autorité nécessaire, afin de s'acquitter de ses responsabilités, pour retenir les services, aux frais de la Société, de conseillers et d'experts externes.

Le rapport du Comité se retrouve à la rubrique 6.1 de cette circulaire.

Le Comité des ressources humaines et de rémunération a tenu six réunions au cours de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022. Au cours de cet exercice financier, le Comité des ressources humaines et de rémunération a entre autres :

- revu et discuté de nouvelles embauches ou promotions d'individus se rapportant au président et chef de la direction et approuvé leurs conditions d'emploi;
- revu et approuvé des conditions de retraite de l'ancien président du secteur de l'impression et de l'ancienne chef de la direction des ressources humaines;
- revu et approuvé la structure organisationnelle, notamment celles du secteur de l'emballage, du secteur de l'impression et de diverses fonctions du siège social;
- revu et approuvé les groupes de comparaison utilisés pour les fins de la rémunération des dirigeants et de celle de la présidente du conseil;
- revu et approuvé la rémunération des membres de la haute direction et des hauts dirigeants visés;
- revu la rémunération de la présidente du conseil et recommandé l'approbation au conseil d'administration;
- revu et approuvé les objectifs 2022 et participé à l'évaluation de la performance du président et chef de la direction;
- revu les programmes de rémunération incitative à court terme, à moyen terme et à long terme pour les membres des différents secteurs d'exploitation et du siège social;
- revu les changements au Régime d'unités d'actions de Transcontinental inc. et recommandé leur approbation au conseil d'administration;
- approuvé la politique salariale et d'augmentations salariales;
- revu les valeurs des octrois d'unités d'actions octroyées et recommandé leur approbation au conseil d'administration;

- revu et approuvé les critères d'acquisition des unités d'actions liées au rendement octroyées aux membres de la direction;
- revu les programmes de développement pour les candidats à la relève de la haute direction, les employés à haut potentiel, les gestionnaires de la prochaine génération et les gestionnaires féminines;
- revu les plans de relève pour les membres du comité de direction et des comités de gestion des secteurs d'exploitation;
- revu les rapports de dénonciations de plaintes en matière de ressources humaines;
- discuté avec la direction, y compris les responsables des secteurs d'exploitation, des résultats atteints par la Société en matière de santé, sécurité et mieux-être, des objectifs et des initiatives en la matière et des plans d'action mis en place pour atteindre ces objectifs;
- discuté des initiatives de la Société en matière de diversité, y compris en lien avec la représentation féminine;
- discuté avec la direction des mouvements de personnel au sein de l'équipe de direction, y compris au sein des secteurs d'exploitation, notamment eu égard à la promotion, la retraite et les départs volontaires et non volontaires des membres de l'équipe de direction;
- revu la rémunération payée aux consultants externes; et
- revu le mandat du Comité des ressources humaines et de rémunération et le rôle et responsabilités de la présidente du comité.

Comité de gouvernance et de responsabilité sociale

Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale est composé exclusivement de quatre administrateurs indépendants. M. Nelson Gentiletti a été nommé membre du Comité de gouvernance et de responsabilité sociale le 8 mars 2022 :

Président : Mario Plourde

Membres : Nelson Gentiletti, Yves Leduc, Annie Thabet

Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale est un comité qui aide le conseil d'administration à remplir ses obligations de surveillance, principalement eu égard à la responsabilité sociale de l'entreprise et au respect des exigences et normes légales et réglementaires en matière de gouvernance et à l'examen de la taille et de la composition du conseil, à la formation continue des administrateurs, à l'élaboration de pratiques saines en matière de gouvernance, y compris l'élaboration et l'administration d'un code de conduite, à l'évaluation du conseil, de ses comités et de la présidente du conseil et à l'examen du plan de responsabilité sociale de l'entreprise et des progrès réalisés à cet égard (notamment les divers engagements et initiatives mis de l'avant par la Société, les mesures de rendement à utiliser, l'avancement par rapport aux objectifs préétablis et discutés avec les membres du Comité de gouvernance et de responsabilité sociale et le positionnement de la Société par rapport à d'autres entreprises).

Les membres du Comité de gouvernance et de responsabilité sociale ont été choisis en fonction de leur expérience et de leurs connaissances pour traiter des questions relevant de ce Comité.

Les obligations et responsabilités du Comité de gouvernance et de responsabilité sociale sont établies par le conseil d'administration et comprennent, entre autres : i) superviser la mise en place, la conception et la mise en œuvre de politiques en matière de gouvernance, dont le Code de conduite veillant à maintenir une culture de gouvernance saine au sein de la Société et formuler des recommandations au conseil d'administration à cet égard; ii) revoir le processus mis en place pour veiller au respect du Code de conduite et l'examen de toute dérogation au Code de conduite; iii) examiner la rémunération, la taille et la composition du conseil et comprendre comment le conseil s'assure de l'indépendance des membres du conseil et formuler des recommandations à cet égard; iv) s'assurer, de concert avec le Comité d'audit, que la Société applique une politique avisée pour une communication efficace avec ses actionnaires; v) faciliter l'évaluation du conseil, de ses comités et de la présidente du conseil; vi) superviser la mise en œuvre du plan de responsabilité sociale de la Société et revoir, au moins sur une base annuelle, les objectifs, les initiatives, les projets et les progrès de la Société à cet égard.

Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale a l'autorité nécessaire, afin de s'acquitter de ses responsabilités, pour retenir les services, aux frais de la Société, de conseillers et d'experts externes.

Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale a tenu quatre réunions au cours de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022. Au cours de cet exercice financier, le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale a notamment :

- revu les comparaisons dans les pratiques en matière de gouvernance de la Société par rapport à celles d'autres sociétés ouvertes (y compris en matière de taille, de composition du conseil et de fonctionnement du conseil);
- évalué la composition, la taille, l'ancienneté et les compétences des membres du conseil et de ses comités;
- examiné l'indépendance des administrateurs;
- discuté de la grille de compétences recherchées au sein du conseil d'administration;
- discuté de candidatures potentielles d'administrateurs dans l'éventualité où un nouvel administrateur était ajouté au conseil d'administration;
- revu et approuvé le groupe de comparaison utilisé pour les fins de la rémunération des administrateurs;
- examiné la rémunération des administrateurs et recommandé des modifications à la rémunération payable aux membres du conseil;
- revu et approuvé les questionnaires d'évaluation du conseil d'administration, de ses comités et de la présidente du conseil;
- procédé à l'évaluation annuelle de la performance de la présidente du conseil, du conseil d'administration et de ses comités;
- discuté des initiatives en matière de diversité et de représentation féminine lancées par la Société conformément aux politiques de la Société approuvées par le conseil d'administration en la matière et revu les progrès réalisés;
- discuté avec la direction de développement durable à chaque réunion du comité;
- revu le rapport d'étape du plan de responsabilité sociale de la Société 2022, y compris les progrès réalisés;
- discuté des projets de la Société en matière de développement durable;
- discuté des résultats obtenus dans le cadre de certains projets d'innovation et en recherche et développement en matière de développement durable et des revenus réalisés par la Société associés à de tels projets;
- discuté des standards et indicateurs de performance utilisés dans le cadre des déclarations en matière de responsabilité sociale et de développement durable;
- discuté des objectifs et engagements souscrits par la Société en matière de responsabilité sociale et de développement durable;
- discuté des développements législatifs sur les plastiques, l'étiquetage et d'autres produits pouvant toucher les activités de la Société;
- discuté des développements récents en matière environnementale;
- revu le Code de conduite, le questionnaire et les attestations remplies par les employés et les hauts dirigeants eu égard au Code de conduite;
- examiné les mandats du conseil d'administration et de ses comités et les rôles et responsabilités de la présidente du conseil, de l'administratrice principale, du président et chef de la direction et des présidents des comités du conseil d'administration;
- examiné les rapports faisant état des transactions effectuées de temps à autre par des initiés; et
- discuté des opportunités de formation continue pour les administrateurs.

Comité d'audit

Le Comité d'audit était composé de quatre administrateurs indépendants jusqu'au 8 mars 2022, date à laquelle M. François R. Roy a cessé d'être un administrateur de la Société. M. Nelson Gentiletti a été nommé président du Comité d'audit le 8 mars 2022 en remplacement de Mme Anna Martini qui a continué à siéger au Comité d'audit en tant que membre. Présentement, le Comité d'audit est composé exclusivement de trois administrateurs indépendants :

Président : Nelson Gentiletti

Membres : Anna Martini, Annie Thabet

Le Comité d'audit aide le conseil d'administration à remplir ses obligations de surveillance, notamment, en lien avec les processus de communication de l'information financière, les contrôles internes et l'intégrité des états financiers, la sélection et supervision des auditeurs externes, la validation du travail accompli par l'auditeur interne et la revue du programme de gestion de risques de la Société.

Les membres du Comité d'audit sont des administrateurs indépendants qui ont été choisis en fonction de leur expérience et de leurs connaissances pour traiter des questions relevant de ce comité.

Les obligations et responsabilités du Comité d'audit sont établies par le conseil d'administration et comprennent les fonctions habituellement dévolues à un comité d'audit, y compris : i) superviser le processus de production et de communication de l'information financière et s'assurer de l'intégrité des rapports financiers et des états financiers annuels et intermédiaires de la Société; ii) examiner et recommander au conseil d'administration les états financiers consolidés annuels et intermédiaires de la Société, les rapports de gestion et les communiqués de presse s'y rapportant; iii) s'assurer de l'indépendance des auditeurs et surveiller leur travail; iv) se satisfaire de la crédibilité et de l'objectivité de l'information financière; v) superviser l'élaboration et la mise en place de procédures de contrôles internes efficaces en matière de rapports financiers, y compris à l'égard des processus de communication de l'information; vi) approuver le mandat ainsi que la nature et l'étendue de l'audit qui doit être réalisé par les auditeurs; vii) approuver la rémunération des auditeurs; viii) approuver le mandat et l'organisation de la fonction de l'audit interne, s'assurer de son indépendance et superviser son travail; ix) approuver au préalable l'enveloppe budgétaire pour tous les services non reliés à l'audit que les auditeurs doivent rendre à la Société; x) examiner les politiques comptables utilisées par la Société; xi) examiner avec la direction et les auditeurs les nouvelles exigences financières ou réglementaires qui peuvent avoir un effet sur la présentation de l'information financière de la Société; xii) évaluer l'efficacité et l'intégrité des contrôles internes de la Société; xiii) examiner les recommandations de l'auditeur interne et des auditeurs qu'ils considèrent importantes; xiv) s'assurer que des procédures soient mises en place concernant le traitement des plaintes reçues au sujet de la comptabilité et des contrôles internes; xv) s'assurer qu'un processus permettant à la direction d'identifier les risques importants pouvant affecter la Société soit mis en place et s'assurer de la mise en place de mesures appropriées permettant la gestion de ces risques; et xvi) s'assurer qu'une politique de divulgation de l'information soit mise en place pour examiner la communication faite au public.

Le Comité d'audit a l'autorité nécessaire afin de s'acquitter de ses responsabilités, pour retenir les services, aux frais de la Société, de conseillers et experts externes.

Le Comité d'audit a tenu cinq réunions au cours de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022, au cours desquelles le Comité d'audit a notamment :

- examiné et recommandé l'approbation par le conseil d'administration des états financiers annuels et intermédiaires, des rapports de gestion et des communiqués de presse afférents;
- revu et discuté du programme de gestion des risques de la Société (tant les risques opérationnels, financiers que stratégiques), de leur évolution et des mesures prises pour les mitiger, notamment en matière de cybersécurité;
- examiné les hypothèses sous-jacentes au budget de l'exercice financier 2023;
- revu et approuvé plusieurs financements complétés par la Société au cours de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022;
- examiné, lors du renouvellement, la couverture d'assurance de la Société, y compris la police d'assurance responsabilité des administrateurs et dirigeants;
- examiné la certification des processus comptables;

- pris connaissance des rapports des auditeurs externes;
- revu et approuvé les honoraires payés aux auditeurs externes;
- revu et approuvé les modalités reliées à tout autre service offert par KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.;
- revu l'application de nouvelles normes au cours de l'exercice financier;
- revu le budget, le plan d'audit et les rapports d'audit interne concernant divers mandats;
- revu, sur une base trimestrielle, les programmes de couverture (notamment des taux d'intérêt et du taux de change);
- revu la politique de dividendes et la déclaration et le paiement des dividendes;
- revu la Politique de délégation d'autorité;
- revu les rapports en matière de plaintes soumises aux termes de la Politique et procédure de dénonciation;
- pris connaissance du rapport quant aux statistiques en matière de santé, sécurité et mieux-être;
- revu les rapports et les évaluations des obligations aux termes des régimes de retraite;
- revu et recommandé au conseil d'administration le renouvellement du programme de rachat d'actions dans le cours normal des activités; et
- revu le mandat du Comité d'audit et le rôle et responsabilités du président du comité.

Information sur le Comité d'audit

Des renseignements relatifs au Comité d'audit et ceux exigés en vertu de l'annexe 52-110A1 sont disponibles à la rubrique « Informations sur le Comité d'audit » de la notice annuelle de la Société pour l'exercice financier clos le 30 octobre 2022. Un exemplaire de la notice annuelle peut être obtenu sur le site Internet de SEDAR (www.sedar.com), le site Internet de la Société (www.tc.tc) ou en communiquant avec la secrétaire de la Société au 1, Place Ville Marie, bureau 3240, Montréal (Québec) H3B 0G1.

Rôle et responsabilités de la présidente du conseil, de l'administratrice principale et du président et chef de la direction de la Société

Le conseil d'administration a établi une description de poste écrite pour les postes de la présidente du conseil, de l'administratrice principale et du président et chef de la direction.

La description du rôle et des responsabilités de la présidente du conseil prévoit qu'elle définit une ligne directrice et un style de leadership au conseil d'administration afin d'en assurer l'efficacité et la bonne gouvernance et représente le conseil auprès des actionnaires à l'assemblée annuelle des actionnaires. La présidente du conseil s'assure que les membres du conseil peuvent agir avec indépendance vis-à-vis de la direction et s'assure du maintien d'une communication franche et transparente entre la présidente du conseil, le président et chef de la direction et les membres du conseil sur toutes les questions importantes relatives à la Société. Elle préside les réunions du conseil, veille à ce que l'information donnée aux administrateurs le soit en temps voulu et soit claire, à ce que les administrateurs disposent des ressources suffisantes pour s'acquitter de leurs responsabilités, et veille à l'intégration et à la formation continue des administrateurs. En outre, la présidente du conseil agit à titre de personne-ressource auprès des comités du conseil. La présidente du conseil représente la Société au sein de la communauté et gère la répartition des dons et commandites de la Société. Elle participe activement au processus de planification stratégique et contribue au développement des affaires de la Société, représente la Société dans de multiples fonctions, maintient des relations avec certains grands clients et actionnaires de la Société et d'autres parties prenantes et participe à des activités de relations publiques. Les responsabilités du poste ont ainsi été accentuées dans différents dossiers stratégiques de fusions et acquisitions, au niveau du développement des talents et du leadership, eu égard à la diversité et l'inclusion et eu égard à la responsabilité sociale et au développement durable de l'entreprise. Elle examine et recommande au conseil d'administration annuellement, de concert avec le Comité des ressources humaines et de rémunération les objectifs annuels du président et chef de la direction, procède, après discussion avec le Comité des ressources humaines et de rémunération, à l'évaluation annuelle de la performance du président et chef de la direction en fonction des objectifs établis chaque année et détermine les composantes de sa rémunération, laquelle rémunération doit être approuvée par le conseil d'administration.

Le conseil d'administration a nommé une administratrice principale. L'administratrice principale est un administrateur indépendant dont le rôle fondamental est de s'assurer que les membres du conseil d'administration puissent agir avec indépendance vis-à-vis l'actionnaire de contrôle, de permettre aux administrateurs indépendants de se réunir et s'assurer que les préoccupations des administrateurs indépendants soient connues de la présidente du conseil. Les responsabilités de l'administratrice principale comprennent entre autres : i) présider et orienter les réunions des administrateurs indépendants; ii) procurer un leadership afin de s'assurer que les membres du conseil puissent agir avec indépendance vis-à-vis l'actionnaire de contrôle; iii) veiller à ce que les administrateurs indépendants puissent se réunir régulièrement pour discuter sans la présence des représentants de l'actionnaire de contrôle et des membres de la direction; et iv) examiner, de temps à autre avec la présidente du conseil, les points importants devant être traités par le conseil.

Le conseil d'administration établit avec le président et chef de la direction ses priorités et responsabilités. La description prévoit que le président et chef de la direction a la responsabilité ultime de diriger la Société, dans le but d'assurer la croissance et la rentabilité de la Société, de la bonne marche de la Société et de maximiser le retour sur le capital des actionnaires, en s'entourant d'une équipe de gestionnaires chevronnés. Il est responsable de développer et d'exécuter la mission, la vision et la stratégie de la Société approuvées par le conseil, en accord avec les valeurs de la Société : l'innovation, le travail d'équipe, le respect et la performance. Il doit déterminer les objectifs à court, à moyen et à long terme de la Société et s'assurer que des plans d'action et des politiques soient mis en place pour rencontrer ces objectifs. Il recrute, développe et mobilise des équipes de gestion compétentes et productives et maintient des relations constructives et transparentes avec ces équipes. Il assume le leadership direct de son équipe de direction en approuvant leur embauche, leur promotion, leurs conditions salariales en obtenant l'approbation du conseil d'administration ou du Comité des ressources humaines et de rémunération, s'il y a lieu. Il est imputable du développement et du maintien des bonnes relations avec les employés, les clients internes et externes de la Société, les milieux financiers, les actionnaires, la communauté et les gouvernements. Tout en étant le gardien des valeurs de la Société, il s'assure qu'elles sont transmises à tous les employés.

Un exemplaire de la description intégrale du rôle et des responsabilités de la présidente du conseil, de l'administratrice principale et du président et chef de la direction peut être obtenu en communiquant avec la secrétaire de la Société au 1, Place Ville Marie, bureau 3240, Montréal (Québec) H3B 0G1 ou sur le site Internet de la Société (www.tc.tc).

Composition du conseil

Le conseil a mandaté le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale afin de recommander les candidats à titre d'administrateurs de la Société. Le comité est responsable de revoir la taille et la composition du conseil d'administration afin qu'elles soient adéquates pour maximiser l'efficacité des délibérations, assurer une diversité d'avis, d'expérience et des genres, tout en maintenant l'indépendance du conseil relativement à la direction. Cette revue est effectuée annuellement. Les compétences et aptitudes que le conseil doit posséder ont été étudiées par le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale et approuvées par le conseil d'administration. Voir la rubrique « Exigences en matière de compétences » de cette circulaire.

Le conseil n'a pas créé de comité de candidatures pour la sélection des nouveaux candidats au conseil d'administration, les responsabilités qui sont normalement attribuées à ce comité faisant partie des responsabilités du Comité de gouvernance et de responsabilité sociale. Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale est composé de quatre administrateurs qui sont tous indépendants.

Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale revoit annuellement la taille et la composition du conseil d'administration. Une évaluation de la performance du conseil d'administration et de ses comités est effectuée tous les ans par les administrateurs par écrit. Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale reçoit un rapport nominatif écrit. Cette évaluation permet d'identifier, entre autres, les compétences et les habiletés que le conseil d'administration devrait considérer dans l'éventualité où un nouvel administrateur est ajouté au conseil d'administration. Au moins annuellement et après la révision de ce rapport, notamment, le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale discute avec la présidente du conseil de candidatures potentielles dans l'éventualité où des candidats devaient être recherchés. Lorsqu'une vacance au conseil d'administration survient, les membres du comité discutent alors des candidats potentiels identifiés selon les compétences recherchées et les besoins au niveau des comités du conseil d'administration découlant du départ d'un administrateur, tenant compte notamment des objectifs en matière de diversité. Les candidats potentiels sont généralement d'abord rencontrés par le président du Comité de gouvernance et de responsabilité sociale et la présidente du conseil. Une recommandation est ensuite faite au Comité de gouvernance et de responsabilité sociale, lequel étudie la candidature.

Finalement, le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale recommande au conseil d'administration un candidat pour nomination ou élection au conseil d'administration et une discussion s'ensuit avec tous les membres du conseil d'administration. Une résolution favorable résultera en une invitation à joindre le conseil d'administration à la prochaine assemblée des actionnaires, sujet au vote des actionnaires, ou à la prochaine réunion du conseil, selon le cas. Ce processus a été suivi par le passé, démontrant que le renouvellement du conseil d'administration s'effectue sans nécessité d'une politique quant à la durée du mandat des administrateurs et l'âge de la retraite.

La direction propose 12 candidats aux postes d'administrateurs. Le conseil d'administration est convaincu que le nombre d'administrateurs qui le compose favorise un processus décisionnel efficace.

Indépendance des administrateurs

La Société respecte les lignes directrices sur les pratiques de gouvernance qui stipulent que la majorité des administrateurs de la Société doivent être indépendants. En fait, 58 % des administrateurs proposés aux postes d'administrateurs sont indépendants.

Selon l'article 1.4 du règlement 52-110, un administrateur est indépendant s'il n'a pas de relation importante, directe ou indirecte, avec la Société, ce qui comprend une relation qui, de l'avis du conseil d'administration, pourrait raisonnablement entraver l'exercice du jugement indépendant de l'administrateur. Après avoir examiné les rôles et les liens de chaque administrateur par rapport à la Société, y compris ceux pouvant raisonnablement entraver l'exercice du jugement de l'administrateur, le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale et le conseil d'administration ont établi que 58 % des administrateurs de la Société (7 sur 12) étaient indépendants à la date de cette circulaire. La Société propose l'élection de 12 administrateurs à la prochaine assemblée annuelle, dont 58 % sont indépendants (7 sur 12). Ces administrateurs indépendants n'ont pas d'intérêt dans la Société ou la direction de cette dernière (autrement qu'à titre d'actionnaire ou de détenteur d'unités d'actions différées), ni aucun autre lien avec elles. En outre, au moins 58 % des administrateurs n'ont pas d'intérêt en rapport à l'actionnaire important ni de lien avec lui, si bien qu'ils sont indépendants par rapport à ce dernier. Le nombre d'administrateurs indépendants reflète équitablement la participation dans la Société des actionnaires autres que l'actionnaire important. Les administrateurs indépendants sont donc en mesure de représenter équitablement tous les actionnaires. Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale revoit, sur une base annuelle, la taille et la composition du conseil d'administration. Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale a établi, après avoir examiné les rôles et les relations de chacun des administrateurs, que 58 % des administrateurs sont indépendants de la Société soit :

Administrateur	Indépendant	Non indépendant	Raison expliquant le statut de non-indépendance
Peter Brues		x	Président et chef de la direction
Jacynthe Côté	x		
Nelson Gentiletti	x		
Yves Leduc	x		
Isabelle Marcoux		x	Actionnaire de Capinabel inc.
Nathalie Marcoux		x	Actionnaire de Capinabel inc.
Pierre Marcoux		x	Actionnaire de Capinabel inc.
Rémi Marcoux		x	Actionnaire de Capinabel inc.
Anna Martini	x		
Mario Plourde	x		
Jean Raymond	x		
Annie Thabet	x		

Ce jugement a été fait compte tenu des facteurs suivants :

- i) ils ou elles (et les membres de leur famille immédiate) ne sont pas et n'ont pas été, au cours des trois dernières années, un salarié, cadre ou un dirigeant de la Société;
- ii) ils ou elles (et leur conjoint, enfants mineurs ou enfants mineurs issus d'un mariage antérieur) ne sont pas et n'ont pas été, au cours des trois dernières années, un associé ou un salarié des auditeurs de la Société;

- iii) ils ou elles (et les membres de leur famille immédiate) ne sont pas et n'ont pas été, au cours des trois dernières années, un membre de la haute direction d'une entité d'affaires lorsque des dirigeants de la Société font ou ont fait partie du comité des ressources humaines et de rémunération de cette entité d'affaires;
- iv) ils ou elles (et les membres de leur famille immédiate) n'ont pas reçu plus de 75 000 \$ par an comme rémunération directe de la Société sur une période de 12 mois au cours des trois dernières années (autrement qu'à titre d'administrateur).

Par ailleurs, M. Jean Raymond, un administrateur de la Société, est vice-président du conseil, directeur général et chef des marchés des capitaux CIBC – Québec, Marchés mondiaux CIBC inc., un membre du groupe de la Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC). La Banque CIBC fait partie de deux syndicats bancaires de la Société à travers, notamment, son rôle de cochef de file, coresponsable des registres, agent administratif et prêteur aux termes de certaines facilités de crédit et a participé au placement privé de billets non garantis comme agent. La Société souscrit de temps à autre à des instruments financiers dérivés pour la couverture d'intérêts et de devises avec CIBC. M. Raymond n'a pas été impliqué dans les négociations avec ou pour la Société. Il a déclaré son intérêt aux autres membres du conseil d'administration et du Comité d'audit avant l'approbation de ces financements par le conseil d'administration ou le Comité d'audit, selon le cas. Au 30 octobre 2022, la Société était en conformité avec ses engagements aux termes de ces facilités de crédit. M. Raymond n'a reçu aucune part des frais payés à CIBC à titre de rémunération directe. La Société juge que les facilités de crédit ont été conclues selon les termes et conditions les plus avantageux possibles pour la Société.

M. Nelson Gentiletti a pris sa retraite de Transcontinental inc. à titre de dirigeant depuis plus de trois ans et le conseil d'administration considère qu'il est indépendant et qu'il n'a pas de relation importante, directe ou indirecte, avec la Société, ni quelque relation qui pourrait raisonnablement entraver l'exercice de son jugement indépendant. Il est donc indépendant.

De plus amples renseignements biographiques sur chacun des administrateurs sont fournis à la rubrique 3.1 de cette circulaire.

La Société prévoit des sessions in camera des administrateurs indépendants à chaque réunion du conseil d'administration sans la présence de la présidente du conseil, des représentants de l'actionnaire de contrôle Capinabel inc. et des membres de la direction. Ces réunions sont présidées par l'administratrice principale. Sept réunions du conseil d'administration ayant été tenues, sept sessions des administrateurs indépendants (in camera) ont ainsi été tenues durant l'exercice financier clos le 30 octobre 2022. De plus, les comités du conseil d'administration sont entièrement composés d'administrateurs indépendants et les membres de ces comités se réunissent, lors de chaque réunion, sans la présence des membres de la direction.

La présidente du conseil étant non indépendante, le conseil d'administration a nommé une administratrice principale. Mme Jacynthe Côté a été nommée le 28 février 2019.

Exigences en matière de compétences

Nous maintenons une grille de compétences recherchées au sein du conseil d'administration. Ces compétences sont identifiées par les administrateurs lors de l'évaluation des compétences du conseil et de ses comités et sont également utilisées lorsque la Société cherche à combler une vacance au sein du conseil. La Société estime que ces compétences répondent aux besoins de la Société. Chaque administrateur doit indiquer les quatre principales compétences qu'il croit posséder, la fourchette d'âge dans laquelle il ou elle se situe ainsi que la durée de son mandat à titre d'administrateur de la Société. Le tableau suivant présente le résultat de cet exercice.

Nom	Âge			Administrateur de la Société			Quatre principales compétences									
	< 60 ans	60 - 69 ans	≥ 70 ans et plus	< 6 ans	6 - 10 ans	> 10 ans	Industries manufacturières	Industrie des médias	Leadership de direction (chef de la direction)	Fusions et acquisitions	Comptabilité, finances et gestion de risques	Rémunération et gestion des talents	Technologies, recherche et développement et innovation	Ventes, marketing et détail	Gouvernance et réglementation	Responsabilité sociale et développement durable
Peter Brues	X			X			X			X	X			X		
Jacynthe Côté		X			X		X		X			X				
Nelson Gentileti		X		X					X	X					X	X
Yves Leduc	X			X			X		X				X	X		
Isabelle Marcoux	X					X			X			X			X	X
Nathalie Marcoux	X					X	X			X	X	X				
Pierre Marcoux	X					X		X	X				X	X		
Rémi Marcoux			X			X	X	X	X					X		
Anna Martini		X				X		X		X	X			X		
Mario Plourde		X			X		X	X	X							X
Jean Raymond		X		X				X	X	X	X					
Annie Thabet		X			X		X		X	X					X	

5.3 Énoncés en matière de diversité applicables au conseil d'administration et à la haute direction

La Société reconnaît les avantages de la diversité au sein de son conseil et de sa haute direction tout comme dans le reste de l'entreprise. En fait, elle croit fortement que la mixité est essentielle à tout milieu de travail et que les entreprises qui font place à la diversité et à l'inclusion créent de la valeur tant en termes de performance financière que pour leurs parties prenantes. Elle est déterminée à promouvoir la diversité des genres et l'inclusion. La Société vise une représentation appréciable de femmes à travers l'organisation, y compris au niveau de la haute direction et du conseil d'administration.

Pour la Société, la diversité et l'inclusion permettent de mettre en pratique ses valeurs de respect, de travail d'équipe, de performance et d'innovation. Elle veut s'assurer, entre autres, que les hommes et les femmes bénéficient de chances égales de contribuer au succès et à la performance de la Société.

La Société est déterminée à offrir un milieu de travail juste, équitable et respectueux où les femmes, tout autant que les hommes, et les autres membres des groupes désignés et de la communauté LGBTQ+ (tel que ces expressions sont définies ci-après) sont appuyées dans un environnement où elles sont valorisées et respectées, reçoivent de la reconnaissance en fonction de leur mérite individuel et où elles peuvent être promues et réussir. L'article 3 de *la Loi sur l'équité en matière d'emploi (Canada)* définit *groupes désignés* comme comprenant les femmes, les autochtones (les Indiens, les Inuits et les Métis), les personnes handicapées et les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche (les *minorités visibles*). On y entend par *personnes handicapées* les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et qui i) considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi en raison d'une telle déficience; ou ii) pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Cette définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi actuel et dans leur lieu de travail. On entend par *communauté LGBTQ+* les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et *queer*.

La Société a adopté deux politiques en matière de représentation féminine; l'une concernant la représentation féminine au conseil d'administration et l'autre applicable à tous les autres niveaux de l'organisation, y compris la haute direction.

Aux termes de sa politique, le conseil d'administration vise une représentation appréciable de femmes au niveau du conseil d'administration. Pour ce faire, le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale a été mandaté d'identifier des femmes de talent dont la candidature pourrait être considérée comme administratrices de la Société, de veiller à ce que le processus

de sélection pour des postes d'administrateurs inclut des femmes et de présenter un rapport au conseil d'administration sur une base annuelle en matière de représentation féminine. Le choix du candidat retenu se fait, par ailleurs, au mérite, de façon objective. La Société a, par ailleurs, dans son plan de responsabilité sociale 2025, établi une priorité de progresser vers une représentation plus équilibrée des genres au sein de son leadership en i) maintenant la représentation féminine au sein du conseil d'administration à au moins 35 %; ii) accroissant la part des femmes au sein du comité de direction à au moins 35 %; iii) augmentant la proportion de femmes à des postes de gestion à au moins 35 %; iv) accroissant la diversité ethnique des superviseurs de premier rang; et v) favorisant le développement d'une culture d'inclusion par l'entremise du programme intitulé *True Colors*, une initiative dédiée à la communauté LGBTQ+ menée par un groupe d'employés. L'objectif de représentation féminine au sein du conseil d'administration était atteint à la fin de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022. Les objectifs de son plan triennal de responsabilité sociale 2019-2021, établissant une priorité de progresser vers une représentation plus équilibrée des genres au sein de son leadership en i) s'assurant qu'au moins 30 % des membres du conseil d'administration soient des femmes; ii) ayant au moins trois femmes au sein du comité de direction; et iii) atteignant 30 % de femmes à des postes de direction et de gestion étaient tous atteints au cours du dernier exercice financier.

En date des présentes, 41,7 % des administrateurs sont des femmes, soit 5 femmes sur 12 administrateurs. Advenant un vote favorable à l'assemblée des actionnaires quant à l'élection des candidats proposés, 41,7 % des administrateurs de la Société seront des femmes. Le conseil d'administration est présidé par une femme. Il est à noter également que l'administratrice principale est une femme, que la présidente du Comité des ressources humaines et de rémunération est une femme et que les deux tiers des membres de ce comité sont actuellement des femmes.

La composition du conseil d'administration demeure d'abord et avant tout une question de l'expérience, des compétences, du jugement, des qualités personnelles, des valeurs et de l'expertise de certains secteurs d'activités qu'apporte un candidat. En outre, le conseil d'administration requiert des administrateurs qu'ils possèdent l'expertise, les compétences et les qualités pertinentes jugées nécessaires, dont celles identifiées au tableau présenté à la rubrique « Exigences en matière de compétences ». La Société exerce des activités très diversifiées, à la fois dans le secteur manufacturier (emballage et impression) et le secteur des médias, lesquelles font affaires avec une base de clients variés et qui font face à des réalités de marché très différentes. Le conseil d'administration tient à une représentation appréciable de femmes au conseil d'administration, avec un réel engagement envers la diversité et l'inclusion.

Dans le cadre de sa politique sur la diversité des genres applicable à l'ensemble de son organisation, y compris la haute direction, la Société s'est engagée à mettre en œuvre des programmes et processus visant clairement l'avancement des femmes et une représentation hommes-femmes plus égale. La Société s'est aussi engagée à poser des gestes concrets, notamment en i) identifiant proactivement les femmes de talent et en les encourageant à poser leurs candidatures à des postes supérieurs; ii) identifiant les talents les plus prometteurs dans le cadre du processus de revue du leadership; iii) mettant en œuvre des opportunités de développement pour les femmes à potentiel élevé; iv) veillant à ce que les processus de sélection et de promotion soient exempts de préjugés sexistes; v) analysant les statistiques sur une base annuelle des progrès en matière de diversité; vi) identifiant, dans les limites de la réalité du monde des affaires, des options de travail flexible; vii) faisant la promotion de l'importance de la diversité auprès des gestionnaires de la Société; et viii) sensibilisant ces derniers quant à leurs rôles et obligations à cet égard. Ainsi, depuis quelques années, un programme s'adressant principalement aux dirigeantes et gestionnaires offre des activités de développement et de mobilisation, y compris en organisant des rencontres au moins annuelles réunissant l'ensemble de ces dirigeantes et gestionnaires et en offrant des programmes de parrainage et de mentorat dans le cadre desquels les membres du comité de direction de la Société jouent un rôle important dans le développement des dirigeantes et gestionnaires à haut potentiel ou identifiées comme successeurs potentiels à des postes faisant partie du comité de direction ou des comités de gestion des secteurs d'exploitation de la Société. Ces initiatives ont contribué à une progression du nombre de femmes à différents échelons. La Société tient à continuer de faire progresser la représentation féminine à tous les niveaux. Elle met également en œuvre d'autres programmes visant à assurer un bassin de talents composé d'un nombre adéquat de femmes pouvant accéder à d'autres postes de haute direction en offrant à des femmes de talent des occasions de rejoindre les rangs de la Société, de s'y développer et d'y progresser. Avec un nombre de femmes progressant dans l'organisation, le niveau de diversité des genres au sein de la haute direction devrait augmenter. La Société tient à continuer de faire progresser la représentation féminine à tous les niveaux et des objectifs sectoriels liés à la rémunération ont été introduits au cours des dernières années. À la fin de l'exercice financier 2021, 36,1 % des femmes occupaient des postes de direction et de gestion. À la fin de l'exercice financier 2022, 37,8 % des femmes occupaient de tels postes.

Comme en fait foi ses objectifs aux termes du Plan de responsabilité sociale 2025, la Société élargit sa politique actuelle de diversité au-delà de la diversité des genres, tant au sein du conseil d'administration qu'à la haute direction, favorisant encore davantage une culture d'inclusion. Cet exercice a pour but de miser sur le cadre robuste déjà établi par la Société au sujet de la diversité des genres, afin d'y inclure les groupes désignés. La Société exploite ses activités dans de nombreuses juridictions où les bassins de talents faisant partie des groupes désignés varient d'un endroit à un autre. Bien que la Société emploie un nombre important d'employés faisant partie des groupes désignés, la situation est actuellement différente au niveau des gestionnaires et dirigeants. La Société a lancé récemment plusieurs initiatives, y compris en matière d'occasions de développement pour promouvoir leur progression au sein de l'entreprise et visant une plus grande inclusion des personnes de la communauté LGBTQ+ et des minorités visibles, les deux premiers groupes où l'emphase sera d'abord portée et où la Société croit pouvoir réaliser des progrès plus rapidement.

Lorsqu'un administrateur est recherché, le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale étudie les candidatures en fonction des compétences et des habiletés que le conseil d'administration recherche et tient compte des besoins pour la composition des comités du conseil d'administration, sans préjugé par rapport aux groupes désignés. Aucune cible autre qu'en matière de diversité des genres n'a encore été fixée, le choix des candidats reposant davantage sur les compétences répondant aux besoins de la Société, l'expertise, le jugement, les valeurs, les compétences et les qualités personnelles des candidats. À ce stade-ci, les volets de la diversité au sens plus large pour le conseil d'administration sont davantage en processus d'étude afin d'élaborer un cadre approprié pour appuyer des stratégies concrètes en ce sens. La Société a adopté des principes similaires au niveau de la recherche et de l'embauche de membres de la haute direction.

En date des présentes, 41,7 % des administrateurs font partie des groupes désignés; la totalité de ceux-ci sont des femmes. 43,2 % des membres de la haute direction font partie des groupes désignés alors que 37,8 % sont des femmes et 5,4 % font partie des minorités visibles.

	femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Membres de minorités visibles		Membres de la communauté LGBTQ+		Nombre total	Nombre de personnes qui sont membres de plus d'un groupe
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%		
Conseil d'administration	5	41,7 %	—	—	—	—	—	—	—	—	5	—
Haute direction	14	37,8 %	—	—	—	—	2	5,4 %	—	—	16	—

5.4 Durée du mandat des administrateurs et âge de la retraite

Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale est chargé, sur une base annuelle, de l'évaluation des administrateurs, du conseil d'administration et de ses comités. La composition du conseil d'administration et des comités fait partie du processus d'évaluation de la performance des administrateurs et du conseil d'administration. Par la suite, la présidente du conseil rencontre chaque administrateur individuellement et discute de sa performance et de sa participation au conseil d'administration et à ses comités. Le conseil d'administration a adopté une grille de compétences recherchées que le conseil d'administration considère importantes et répondant aux besoins de la Société.

La Société nomme régulièrement des nouveaux administrateurs à son conseil d'administration. Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale a été mandaté par le conseil d'administration d'identifier des candidats qualifiés tenant compte des compétences identifiées par le conseil d'administration comme utiles, des besoins au niveau des comités du conseil d'administration et de la question de la diversité, notamment.

Le conseil d'administration a décidé de ne pas adopter de politique à l'égard de la durée du mandat ou de l'âge de retraite des administrateurs et de maintenir le processus suivi à cet égard par le passé. Une administratrice indépendante siège actuellement au conseil d'administration depuis plus de 10 ans, soit Mme Anna Martini. Depuis le début de 2017, quatre nouveaux administrateurs ont été nommés, ce qui représente 33,3 % du conseil d'administration. Seul M. Rémi Marcoux, fondateur de la Société, est âgé de plus de 70 ans. L'âge moyen des administrateurs (excluant M. Rémi Marcoux, le fondateur de la Société) est de 58 ans. L'approche suivie par la Société s'est donc révélée très efficace et le renouvellement du conseil d'administration s'effectue consciencieusement sans nécessité d'une politique à cet égard. Le conseil d'administration

considère également certains éléments dans ses choix eu égard à l'efficacité des délibérations du conseil d'administration, la diversité dans l'expertise et la pensée des individus et le fait que la Société exploite ses activités dans trois industries à l'échelle internationale faisant face à des défis très différents.

5.5 Évaluation

Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale a mis en place des questionnaires d'évaluation de la performance du conseil d'administration et des comités du conseil d'administration. Ces questionnaires ont été revus de façon exhaustive au cours des dernières années. Une fiche d'autoévaluation est incluse avec les questionnaires et est utilisée par les administrateurs pour préparer leur évaluation et leur rencontre annuelle avec la présidente du conseil. Lors de cette rencontre, les administrateurs sont invités à partager leurs commentaires quant à leur appréciation de l'efficacité du conseil d'administration et de l'apport des autres administrateurs, faire part de leurs préoccupations à titre d'administrateur et souligner les priorités que devraient suivre le conseil d'administration.

Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale a également mis en place un questionnaire portant sur l'évaluation de la présidente du conseil. Ce questionnaire doit être complété par tous les autres administrateurs.

L'évaluation du conseil d'administration, des comités du conseil d'administration et de chaque administrateur de même que celle de la présidente du conseil, sont faites tous les ans.

Un rapport détaillé des réponses obtenues est remis au président du Comité de gouvernance et de responsabilité sociale et ce rapport est alors examiné par le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale. Par la suite, le président du Comité de gouvernance et de responsabilité sociale doit faire un compte rendu au conseil d'administration, avec des recommandations. De même, les administrateurs sont appelés, dans le cadre de leur rencontre annuelle avec la présidente du conseil, à formuler des commentaires sur l'évaluation de tous les administrateurs.

Quant à l'évaluation de la présidente du conseil, le président du Comité de gouvernance et de responsabilité sociale la rencontre personnellement afin de discuter des résultats obtenus après que ceux-ci aient été revus par le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale et aient fait l'objet d'un compte-rendu au conseil lors d'une session in camera.

5.6 Formation continue

La Société a mis sur pied un programme de formation continue. L'objectif principal du programme de formation continue est d'offrir à tout nouvel administrateur l'opportunité d'apprendre à connaître les activités de la Société et à tout administrateur de mieux comprendre les défis et enjeux auxquels la Société fait face. Ce programme de formation continue s'adresse notamment aux nouveaux administrateurs en vue de les orienter quant au rôle du conseil d'administration, de ses comités et de ses administrateurs, quant à la nature et au fonctionnement de la Société et quant aux opérations et à la direction de la Société. Ainsi, chaque administrateur a accès à la documentation pertinente aux affaires de la Société, dont le mandat du conseil et de ses comités, la description du rôle et des responsabilités de chaque président de comité et de la présidente du conseil, les détails de la rémunération des administrateurs, incluant le texte du Régime d'unités d'actions différées, les détails concernant l'assurance responsabilité des administrateurs, le rôle et les responsabilités du président et chef de la direction, le Code de conduite, les politiques de la Société et les rapports de recherche émis par rapport à la Société. Les nouveaux administrateurs bénéficient également d'un programme d'orientation prenant la forme de rencontres informelles avec la direction de même que des visites guidées de certaines entités d'affaires de la Société.

De plus, le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale est responsable de recommander et d'organiser avec la direction de la Société certaines activités de formation pour les administrateurs. Des réunions du conseil d'administration ont lieu à l'occasion dans les entités d'affaires et des visites des lieux d'exploitation de la Société sont organisées pour donner aux administrateurs des renseignements supplémentaires quant aux activités de la Société. À l'exception de quelques usines dans le cadre de l'intégration d'un nouvel administrateur, aucune visite des lieux d'exploitation n'a été organisée durant le dernier exercice financier en raison de la pandémie.

Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale planifie des activités de formation pour certaines réunions du conseil en plus des présentations régulières effectuées dans le cadre des réunions du conseil d'administration ou des différents comités. Des présentations de la direction concernant certaines entités d'affaires particulières et leur industrie, des présentations concernant la planification stratégique et les plans de relève des membres du comité de direction et des comités de gestion des secteurs d'exploitation sont offertes sur une base annuelle et d'autres concernant les développements récents en matière de gouvernance et dans l'industrie de l'emballage ou eu égard au développement de la Société, notamment, sur

une base trimestrielle. Des discussions avec des membres de la direction ont lieu de façon régulière. Les administrateurs peuvent également participer, aux frais de la Société, à des activités de formation externe. Un administrateur participant à une de ces activités de formation est ensuite appelé à présenter un rapport à la prochaine réunion du conseil d'administration.

Le tableau suivant présente certaines activités organisées au cours de l'exercice financier 2022.

Activité	Participants	Date
Développements récents en matière de gouvernance	Comité de gouvernance et de responsabilité sociale	Toutes les réunions
Santé, sécurité et mieux-être	Comité des ressources humaines et de rémunération	Toutes les réunions
Développements législatifs récents sur les plastiques	Comité de gouvernance et de responsabilité sociale	2 décembre 2021
Stratégie de défense du Publisac	Conseil d'administration	9 décembre 2021
Résultats de l'analyse de matérialité 2021 en matière de RSE	Comité de gouvernance et de responsabilité sociale	7 mars 2022
Formation en matière de RSE: priorités, indicateurs de performance, tendances et positionnement de la Société (formation donnée par KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.)	Conseil d'administration	8 mars 2022
Plan stratégique pour le segment des bananes	Conseil d'administration	8 mars 2022
Programme d'excellence commerciale	Comité d'audit Conseil d'administration	6 juin 2022 8 juin 2022
Programme de gestion des risques	Comité d'audit Conseil d'administration	6 juin 2022 8 juin 2022
Rapport d'étape du plan de responsabilité sociale de l'entreprise 2021	Comité de gouvernance et de responsabilité sociale	7 juin 2022
Plan de responsabilité sociale de l'entreprise 2025	Comité de gouvernance et de responsabilité sociale Conseil d'administration	7 juin 2022 8 juin 2022
Stratégie des activités de distribution	Conseil d'administration	8 juin 2022
Plans de relève et de développement du talent	Comité des ressources humaines et de rémunération (tous les administrateurs présents)	6 septembre 2022
Vers de nouvelles règles d'étiquetage des plastiques au Canada	Comité de gouvernance et de responsabilité sociale	6 septembre 2022
Secteur de l'emballage - mise à jour	Conseil d'administration	7 septembre 2022

Chaque réunion du conseil d'administration compte également une mise à jour des principaux enjeux opérationnels de même qu'une mise à jour des opportunités de développement, de croissance interne et d'acquisitions.

La Société fournit aux administrateurs plusieurs occasions de participer à des visites de lieux d'opération et de lire et d'obtenir de l'information spécialisée et pertinente concernant les opérations de la Société, les concurrents et les industries dans lesquelles la Société exploite ses activités. En particulier, les administrateurs reçoivent en temps opportun des renseignements détaillés, importants et pertinents avant chaque réunion du conseil d'administration ou des comités, ainsi que des présentations détaillées sur des sujets particuliers et ont accès aux membres de la haute direction.

5.7 Code de conduite

Le conseil d'administration de la Société a approuvé un Code de conduite, dont un exemplaire est disponible sur le site Internet de SEDAR (www.sedar.com) ainsi que sur le site Internet de la Société (www.tc.tc). Il peut également être obtenu sur demande en communiquant avec la secrétaire de la Société au 1, Place Ville Marie, bureau 3240, Montréal (Québec) H3B 0G1.

Le Code de conduite adopté par la Société s'applique à toutes les personnes qui sont à l'emploi de la Société et de ses filiales, ainsi qu'à ses administrateurs.

Le conseil d'administration est responsable de veiller à l'application du Code de conduite au sein de la Société. Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale a été mandaté par le conseil d'administration afin de négocier et de régler toutes questions reliées à l'implantation ou à l'application du Code de conduite. De plus, tous les cadres et les dirigeants de la Société jouent un rôle décisif en ce qui a trait au respect du Code de conduite et sont invités sur une base annuelle, et les

administrateurs tous les deux ans, à compléter une formation sur le Code de conduite comprenant des questions à répondre de même que des cas pratiques. Afin d'en faciliter la compréhension, diverses politiques de la Société ont été approuvées par le conseil d'administration, notamment la Politique environnementale, la Politique de divulgation de l'information, la Politique et procédure de dénonciation, la Politique de prévention du harcèlement et de la violence sur les lieux de travail, la Politique sur les opérations d'initiés, la Politique d'approvisionnement, la Politique concernant les médias sociaux, la Politique de délégation d'autorité, les politiques en matière de représentation féminine et la Politique relative à l'acceptation de mandats à titre d'administrateurs.

Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale est responsable d'examiner toute dérogation au Code de conduite par un administrateur ou un membre de la haute direction et de faire les recommandations au conseil d'administration quant aux actions à prendre à cet égard. Le conseil d'administration n'a accordé aucune dispense relativement au Code de conduite à un administrateur, à un cadre ou à un dirigeant pendant le dernier exercice financier. Par conséquent, aucune déclaration de changement important n'a été déposée.

Le Code de conduite comprend une section sur les conflits d'intérêts ainsi qu'une déclaration d'un conflit d'intérêts réel ou potentiel qui doit être remplie et signée par tous les employés, incluant la haute direction, et tous les administrateurs.

Le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale veille à ce qu'aucun administrateur ne participe à une discussion ou approbation relative à un sujet à l'égard duquel l'administrateur a un intérêt important et l'administrateur n'exerce donc pas son droit de vote à cet égard.

Le conseil d'administration a adopté plusieurs politiques et procédures relatives à la gestion des affaires de la Société dans le contexte d'une saine gouvernance.

De plus, un plan de communication aux employés a été adopté relativement à l'implantation du Code de conduite, ce qui assure une diffusion uniforme à travers la Société et ses filiales.

5.8 Développement durable et responsabilité sociale

En tant que l'un des chefs de file en emballage souple en Amérique du Nord et le plus important imprimeur au Canada, la Société intègre les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans ses activités et ses processus d'affaires. En ce sens, la Société a mis en place depuis 2013 des plans pluriannuels afin de mobiliser ses équipes autour de certaines cibles et d'orienter ses actions. Chaque année, la Société publie un rapport de responsabilité sociale, où elle brosse un bilan de sa performance envers ces cibles et présente les initiatives concrètes mises en place dans ses entités d'affaires.

La démarche en matière de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) de la Société s'inscrit dans une perspective globale, où une multitude d'acteurs sont rassemblés autour d'enjeux communs. Dans cet esprit, la Société a aligné depuis 2020 ses objectifs RSE à ceux des objectifs de développement durable des Nations Unies. Ces derniers, adoptés par tous les États membres des Nations Unies en 2015, répondent aux défis mondiaux, notamment ceux liés à la pauvreté, aux inégalités, au climat, à la dégradation de l'environnement et à la prospérité.

La RSE chez la Société est encadrée par une structure de gouvernance définie. La stratégie RSE de la Société est intégrée directement à sa structure décisionnelle et de gestion de l'entreprise, et ce à différents niveaux hiérarchiques, du conseil d'administration jusqu'aux équipes de première ligne. La Société a aussi intégré la gestion des risques associés aux enjeux ESG, tels les changements climatiques et les nouvelles réglementations liées aux plastiques, au sein même de la gestion des risques d'entreprise. Ce processus, examiné par le Comité d'audit, répertorie les risques financiers, opérationnels et réputationnels auxquels la Société fait face et identifie les mesures d'atténuation à mettre en place.

Afin d'ancrer sa stratégie RSE autour des enjeux pertinents pour la Société et pour ses parties prenantes, la Société a mené une étude de matérialité détaillée en 2021 dans le cadre de la préparation de son Plan de responsabilité sociale 2025. Tout d'abord, une analyse documentaire de référentiels en RSE ainsi qu'une revue des publications de ses clients lui a permis de dresser une liste préliminaire de 21 enjeux ESG pertinents à son industrie. Par la suite, une enquête a été envoyée à l'ensemble de ses 8 000 employés ainsi qu'à près de 150 parties prenantes externes.

Les informations recueillies et une analyse de pertinence interne lui ont permis d'identifier les douze thématiques ESG prioritaires pour la Société et de les intégrer dans son Plan de responsabilité sociale de l'entreprise 2025. Celui-ci inclut des objectifs articulés autour de cinq piliers stratégiques :

1. Une croissance plus verte :

La Société est engagée à contribuer à la transition écologique déjà en marche. La Société reconnaît que la croissance économique doit se dissocier de la consommation excessive de ressources naturelles et s'inscrire dans une démarche de réduction des émissions de gaz à effet de serre. À cette fin, la Société tente de réduire l'impact de ses activités d'exploitation sur l'environnement.

2. Un milieu inclusif et sécuritaire :

Avec l'idée de placer l'humain au cœur de ses préoccupations et de favoriser le développement et le bien-être de ses employés, la Société a pour objectif d'offrir un milieu de travail sain, sécuritaire et inclusif, qui permet à ses employés de se développer et leur offrir un accès équitable aux perspectives de carrière.

3. Des produits innovants et durables :

La Société est impliquée au premier plan dans la création d'une économie circulaire des plastiques. Ses investissements dans la recherche et le développement et dans le recyclage, ainsi que les partenariats qu'elle a établis, en sont la démonstration. La Société continue de déployer sa feuille de route en lien avec son engagement auprès de la Fondation Ellen MacArthur et elle accompagne ses clients dans leur démarche vers des produits plus durables et innovants.

4. Un engagement solidaire dans ses communautés :

La Société s'implique dans les collectivités dans lesquelles elle opère et investit en priorité dans les domaines de l'éducation, de la santé et des communautés locales. La Société encourage l'engagement communautaire de ses employés à travers le programme *Dollars pour les gens d'action*. Cet engagement permet d'avoir des répercussions favorables localement.

5. Gouvernance et pratiques d'affaires responsables :

Afin d'aborder plusieurs des enjeux ESG d'importance identifiés lors de l'analyse de matérialité, des initiatives et programmes ont été mis en œuvre au sein de la Société. Ceux-ci permettent à la Société d'agir de façon responsable dans le respect des normes et des meilleures pratiques d'affaires.

En 2021, la Société s'est hissée au 16^e rang du palmarès de *Corporate Knights* des 100 entreprises les plus responsables au monde, et au premier rang pour l'industrie de l'emballage. Elle s'est démarquée par son pourcentage de revenus provenant de la vente de produits écoresponsables, par ses investissements durables, et par ses avancées en diversité des genres.

Pour de plus amples renseignements sur les résultats et les efforts déployés par la Société en matière de développement durable et de responsabilité sociale, vous pouvez consulter la rubrique « Responsabilité sociale » sur le site Internet de la Société (www.tc.tc), incluant le Plan de responsabilité sociale de l'entreprise 2025 et le Rapport d'étape de responsabilité sociale de l'entreprise 2021, de même que le rapport annuel pour l'exercice financier clos le 30 octobre 2022.

5.9 Interactions avec les actionnaires

Le conseil d'administration tient à interagir avec les actionnaires de la Société. Des rencontres ont lieu régulièrement entre les membres de la haute direction, la présidente du conseil et certains administrateurs et les actionnaires institutionnels. L'administratrice principale participe également à de telles activités. De même, une conférence téléphonique avec les intervenants du secteur financier et à laquelle toute personne est invitée à écouter, est organisée sur une base trimestrielle pour expliquer les résultats financiers de la Société et à l'occasion, lorsqu'approprié. Notre Service des relations avec les investisseurs répond à toute demande ou question reçue des actionnaires, tient la présidente du conseil informée et lui réfère les demandes de rencontres. D'ailleurs, la présidente du conseil rencontre chaque année certains actionnaires, seule ou avec d'autres membres de la direction, selon le cas. L'administratrice principale s'est jointe par le passé à des rencontres tenues par la présidente du conseil avec des représentants d'actionnaires institutionnels. Toute personne peut aussi communiquer avec le Service des relations aux investisseurs ou le secrétariat de la Société; leur demande sera réacheminée à la personne concernée (téléphone : 514 954-4000).

5.10 Intérêt d'initiés dans des opérations importantes

À la connaissance de la Société, aucun administrateur ou dirigeant de la Société, aucune filiale, aucun initié, aucun candidat dont on propose l'élection au poste d'administrateur, aucun actionnaire détenant plus de 10 % des actions avec droit de vote

de la Société, n'a eu d'intérêt dans une opération depuis le début du dernier exercice financier de la Société ni dans une opération projetée qui a ou pourrait avoir une incidence importante sur la Société ou sur l'une de ses filiales.

6. Analyse de la rémunération des hauts dirigeants

6.1 Rapport du Comité des ressources humaines et de rémunération quant à la rémunération des hauts dirigeants

6.1.1 Examen et approbation

Le Comité des ressources humaines et de rémunération (le *Comité*) est composé uniquement d'administrateurs indépendants. Le Comité revoit annuellement la performance des dirigeants et s'assure de sa compréhension des tendances en rémunération et de la pertinence des programmes en place. Lorsque les circonstances le justifient, le Comité peut faire des recommandations qui s'écartent des politiques en vigueur.

6.1.2 Services de consultation en rémunération

Le Comité retient les services de PCI rémunération-conseil inc. (*PCI*) pour lui fournir des services et des conseils indépendants en matière de rémunération des dirigeants de la Société.

PCI relève directement du Comité qui sollicite son avis sur la politique de rémunération de la Société et ses composantes, lorsque requis, pour s'assurer de son efficacité à l'atteinte des objectifs de la Société et de sa compétitivité par rapport à celle des groupes de comparaison ainsi qu'aux pratiques du marché. Tous les mandats octroyés à PCI sont préalablement approuvés par la présidente du Comité, peu importe le montant en question. L'expertise et la connaissance de PCI de la rémunération pour des équipes de direction sont considérées lors des décisions prises par le Comité. Toutefois, lorsque le Comité fait une recommandation en matière de rémunération au conseil d'administration, il considère une variété de facteurs importants, qui peuvent inclure la stratégie d'affaires de la Société, les forces concurrentielles du marché, les besoins d'affaires et les pratiques de gouvernance. En 2022, PCI a notamment fourni des conseils à la Société à l'égard de la rémunération des dirigeants et la rédaction de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction. Le Comité considère qu'il reçoit des conseils impartiaux de la part de PCI.

Depuis 2020, la Société utilise également les services de Willis Towers Watson (*WTW*) afin d'obtenir des données de marché concernant la rémunération de certains dirigeants de la Société. Le Comité considère qu'il reçoit des conseils impartiaux de la part de WTW.

Le tableau suivant présente les honoraires versés à PCI et WTW pour les services ayant trait à la rémunération des dirigeants.

Consultants en rémunération	2022		2021	
	Honoraires liés à la rémunération de la haute direction	Autres honoraires	Honoraires liés à la rémunération de la haute direction	Autres honoraires
PCI rémunération-conseil	33 526 \$	—	83 885 \$	—
Willis Towers Watson	—	30 000 \$	—	13 000 \$

6.1.3 Rôle de la direction

Le Comité sollicite et évalue les analyses et recommandations provenant de la direction en ce qui concerne la conception, le développement, l'administration et le fonctionnement des programmes de ressources humaines visant les hauts dirigeants ainsi que les dirigeants.

Le président et chef de la direction, ainsi que les membres aux échelons les plus élevés des fonctions ressources humaines, finances, affaires juridiques et autres participent, au besoin, à l'élaboration de ces recommandations selon la nature du dossier. Ces analyses et recommandations sont évaluées de façon indépendante par le Comité qui décide si elles feront l'objet d'une recommandation au conseil d'administration.

6.1.4 Philosophie de rémunération

Nous utilisons la rémunération comme un outil afin d'appuyer notre stratégie d'affaires

La philosophie de rémunération des dirigeants de la Société vise à optimiser la performance de la Société en mettant l'accent sur la rémunération basée sur le rendement et l'atteinte d'objectifs prédéterminés. La stratégie de rémunération privilégie des composantes variables liées au rendement à court, à moyen et à long terme et qui dépendent de la réalisation d'objectifs financiers établis pour la Société ou ses entités d'affaires, d'objectifs liés à la réalisation de priorités stratégiques et d'objectifs liés au plan de responsabilité sociale, soit la santé, la sécurité et le mieux-être et la diversité des genres. Le détail de la composition de la rémunération des hauts dirigeants est présenté à la rubrique 6.1.5.

Les régimes et programmes de rémunération à l'intention des dirigeants sont conçus de façon à :

- recruter, développer et fidéliser des dirigeants clés performants;
- récompenser les dirigeants qui se démarquent dans l'atteinte d'objectifs prédéterminés et quantifiables par une performance supérieure;
- établir un lien direct entre les intérêts des dirigeants et des actionnaires de la Société en favorisant la création de valeur à court, à moyen et à long terme à tous les niveaux de l'organisation;
- rencontrer nos objectifs en matière de responsabilité sociale avec les composantes en santé, sécurité et mieux-être ainsi que la diversité des genres;
- encourager le travail d'équipe et l'éthique d'entreprise; et
- supporter le déploiement de la stratégie d'affaires de la Société.

Le Comité revoit périodiquement l'ensemble des composantes de la rémunération des dirigeants afin d'en assurer l'adéquation avec ses enjeux d'affaires et la compétitivité de ses pratiques par rapport au marché. La philosophie qui encadre la rémunération des dirigeants vise à ne pas favoriser la prise de risques inappropriés ou excessifs qui seraient raisonnablement susceptibles d'avoir une incidence défavorable importante sur la Société.

Les éléments suivants, faisant partie des composantes du programme de rémunération des dirigeants, appuient cette philosophie :

Éléments minimisant les risques liés à la rémunération

- ✓ Équilibre entre la rémunération fixe et la rémunération variable ainsi qu'entre la rémunération payable en espèces et la rémunération à base d'actions
- ✓ Horizons de rémunération incitative variant entre 1 et 3 ans, selon les régimes
- ✓ Paiements limités à deux fois la cible pour la rémunération incitative à court terme
- ✓ Le paiement de la rémunération cible à court terme et l'acquisition de la rémunération incitative à moyen terme sont assujettis à des objectifs de performance intimement liés aux intérêts des actionnaires, autant au niveau consolidé qu'au niveau des secteurs. Ainsi, plusieurs mesures de performance liées à la profitabilité et à l'efficacité sont utilisées afin de déterminer la rémunération des dirigeants, notamment le résultat net ajusté par action, le rendement sur le capital investi (RCI), les flux de trésorerie et le résultat opérationnel avant amortissement ajusté (BAIIA). En plus des mesures financières, la réalisation du plan de responsabilité sociale de la Société est également prise en compte
- ✓ Les droits acquis à la fin du cycle de trois ans sont limités à 100 % pour les unités d'actions liées au rendement, à l'exception de celles pour quatre hauts dirigeants pour qui un facteur de dépassement pouvant aller jusqu'à 200 % de la cible peut s'appliquer à partir des octrois de 2018
- ✓ La Société utilise des régimes à base d'actions non dilutifs afin de préserver la valeur pour les actionnaires
- ✓ Des lignes directrices concernant la propriété d'actions sont applicables aux dirigeants de la Société
- ✓ La Société a mis en place une politique de recouvrement de la rémunération variable qui s'applique en cas d'erreurs aux états financiers ou de comportements inappropriés des dirigeants
- ✓ La politique sur les opérations des initiés interdit à la direction de transiger des ventes à découvert et d'effectuer des opérations sur des options d'achat ou des options de vente à l'égard des titres de la Société et toute autre transaction de monétisation

6.1.4.1 Politique de recouvrement de la rémunération des dirigeants

Le conseil d'administration a adopté une politique de recouvrement de la rémunération des dirigeants aux termes des régimes d'intéressement à court terme et à moyen terme (la *rémunération cible*). Selon cette politique qui s'applique à toutes les personnes occupant un poste admissible à recevoir un octroi d'unités d'actions en vertu du Régime d'unités d'actions de Transcontinental inc., le conseil d'administration peut à son entière discrétion, dans la mesure permise par les lois applicables et dans la mesure qu'il juge être dans l'intérêt de la Société, exiger le remboursement de la totalité ou d'une partie de la rémunération cible reçue par un dirigeant. Le conseil d'administration peut ainsi demander un tel remboursement si toutes les conditions suivantes sont réunies :

- 1) le montant de la rémunération cible a été calculé en tenant compte de certains résultats financiers qui ont, par la suite, été modifiés en raison du retraitement des états financiers de la Société (autrement que pour des changements de règles comptables); et
- 2) le montant de la rémunération cible qui aurait été attribué au dirigeant aurait été inférieur au montant réellement reçu ou attribué si les résultats financiers avaient été correctement déclarés.

De plus, tout dirigeant qui a commis une faute lourde ou délibérée, ou une fraude ayant entraîné l'obligation d'ainsi retraiter les états financiers, est aussi assujéti à cette politique et pourrait voir une partie de sa rémunération recouvrée par la Société.

6.1.4.2 Politique relative aux initiés

La Société a une politique pour assurer le respect de la législation applicable en matière de valeurs mobilières quant aux actes que peuvent poser les administrateurs, les dirigeants, les employés ou toute autre personne possédant de l'information privilégiée concernant les titres de la Société. Cette politique fait l'objet de révisions qui sont approuvées par le conseil d'administration. À chaque trimestre, la Société rappelle à ses initiés que toute opération visée doit être communiquée auprès des autorités compétentes dans les cinq jours de toute opération sous peine de pénalité. De plus, la Société a établi une règle à l'effet que les initiés peuvent généralement transiger sur les titres de la Société pendant la période commençant le troisième jour ouvrable de négociation suivant la publication des résultats financiers intermédiaires ou annuels et se terminant le dernier jour du trimestre financier au cours duquel ces résultats financiers sont publiés. La politique prévoit explicitement qu'un initié ne peut transiger s'il a connaissance d'un fait important dont la divulgation pourrait avoir des conséquences importantes sur le cours de l'action. La politique prévoit également qu'un haut dirigeant ne peut vendre à découvert des titres de la Société, ni faire des opérations sur des options d'achat ou des options de vente à l'égard de ses titres, ni effectuer des opérations de monétisation à l'égard de ses titres.

6.1.4.3 Compétitivité de la rémunération et groupes de comparaison

Lors de la revue périodique de la compétitivité de la rémunération des hauts dirigeants par le Comité, chaque élément de la rémunération totale (salaire de base, rémunération incitative à court terme, rémunération incitative à moyen terme, régimes de retraite, avantages sociaux et avantages indirects) est examiné dans le cadre de l'étalonnage afin de le rapprocher des pratiques générales sur le marché. Le Comité approuve les cibles des programmes de rémunération variable, les mesures financières supportant les objectifs de la Société et la pondération relative de ces mesures.

Aux fins de l'élaboration de la rémunération globale à l'intention des hauts dirigeants, le Comité a tenu compte de la rémunération versée à l'égard de postes similaires au sein de groupes de comparaison composés d'entreprises qui sont en concurrence avec la Société au niveau de l'embauche de hauts dirigeants. Pour les hauts dirigeants visés, le Comité considère les données de rémunération contenues dans les circulaires de sollicitation de procurations de la direction de sociétés cotées en bourse ciblées et dans les enquêtes publiées par des firmes reconnues, et vise à établir leur rémunération directe totale cible à la médiane du marché constitué par ces groupes de comparaison.

Le Comité utilise, tant pour le président et chef de la direction que pour le président, TC Imprimeries Transcontinental et pour le président, TC Emballages Transcontinental, un groupe de comparaison composé de sociétés ayant des revenus variant entre 0,1 milliard de dollars et 13,9 milliards de dollars et dont la médiane est de 3,7 milliards de dollars. Il est à noter que les groupes de comparaison utilisés pour comparer la rémunération de ces hauts dirigeants incluent des sociétés hors Canada de taille plus ou moins comparable avec lesquelles la Société est en concurrence au niveau de la clientèle et du recrutement des ressources au niveau exécutif.

En ce qui concerne la rémunération du chef de la direction financière et de la chef de la direction des ressources humaines, le Comité utilise un groupe de comparaison composé de sociétés de taille comparable dont le siège social est basé au Québec, à l'exception de deux sociétés dont les sièges sociaux sont à Winnipeg et Toronto.

Le tableau qui suit illustre les groupes de comparaison qui ont été utilisés afin d'établir la rémunération des hauts dirigeants visés.

Sociétés formant les groupes de comparaison	Président et chef de la direction	Président, TC Imprimeries Transcontinental	Président, TC Emballages Transcontinental	Chef de la direction financière et chef de la direction des ressources humaines
Berry Plastics Inc.			✓	
BRP inc.				✓
CAE inc.				✓
Cascades inc.	✓	✓	✓	✓
CCL Industries Inc.	✓		✓	✓
Cogeco inc.				✓
Deluxe Corporation	✓	✓		
Dollarama inc.				✓
DS Smith Group Plc	✓			
Le Groupe Intertape Polymer Inc. ¹⁾	✓	✓	✓	
Les Vêtements de Sport Gildan Inc.				✓
Produits forestiers Résolu Inc. ²⁾	✓	✓		✓
Quad/Graphics, Inc.	✓			
Québecor inc.				✓
Rayonier Advanced Materials	✓	✓	✓	
R.R. Donnelley & Sons Company ¹⁾		✓		
Sealed Air Corporation	✓		✓	
Silgan Holdings Inc.	✓		✓	
Sonoco Products Company	✓		✓	
TFI International Inc.				✓
Transat A.T. inc.				✓
Uni-Sélect inc.				✓
Winpak Ltd.	✓	✓		✓

1) Le Groupe Intertape Polymer Inc. et R.R. Donnelley & Sons Company ont toutes deux été privatisées au cours de l'année 2022 et devront être remplacées par d'autres sociétés lors du prochain exercice de révision du groupe de comparaison.

2) Compte tenu de la vente prochaine de Produits forestiers Résolu Inc., le groupe de comparaison sera revu au cours de l'exercice financier 2023 afin de trouver une société pour la remplacer.

6.1.5 Composition de la rémunération globale

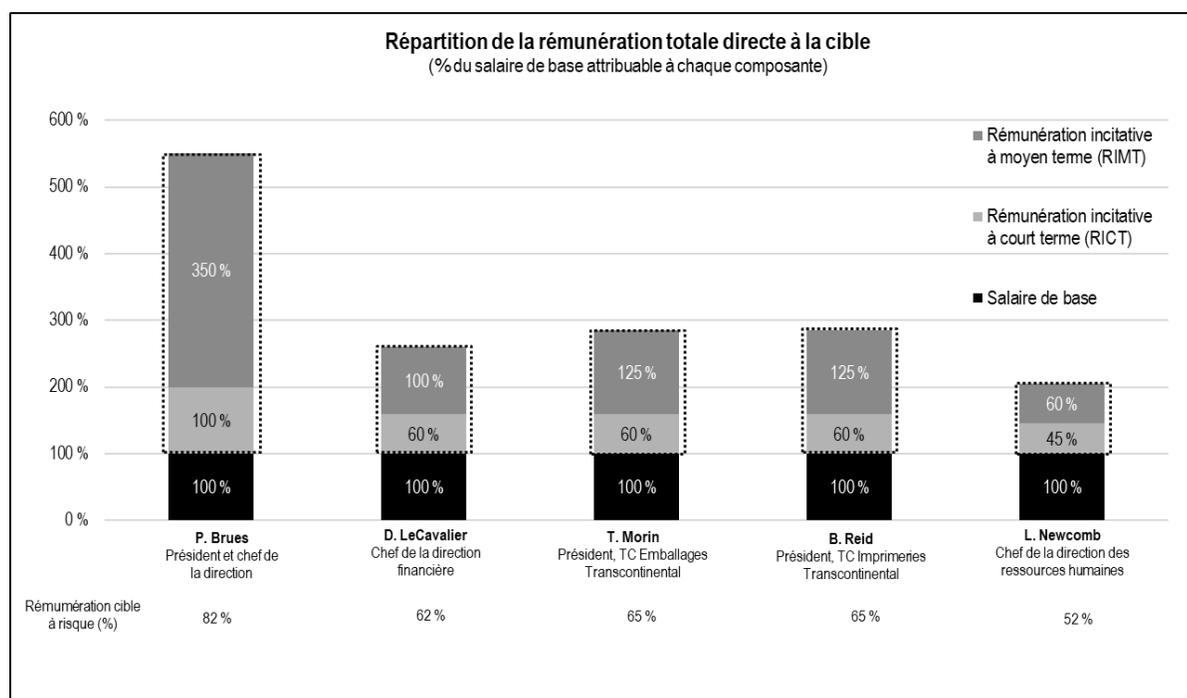
La rémunération variable à la cible représente au moins la moitié de la rémunération totale directe de tous les hauts dirigeants visés

La rémunération globale des hauts dirigeants de la Société se compose de la rémunération directe qui inclut la rémunération en espèces (salaire de base et rémunération incitative à court terme), la rémunération incitative à moyen terme (unités d'actions), ainsi que les régimes de retraite et les avantages sociaux et indirects.

Le tableau suivant présente un sommaire des principales composantes de la rémunération des dirigeants, leur forme, la façon dont elles sont déterminées ou octroyées, leurs objectifs et leur période de rendement. La rémunération en espèces cible et la rémunération directe totale cible des dirigeants sont étalonnées à la médiane des sociétés faisant partie des groupes de comparaison pour chaque poste de la haute direction.

Composante	Description	Période de rendement	Objectifs
Salaire de base			
	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération en espèces établie en fonction des responsabilités inhérentes du poste, de l'expérience et de la performance du titulaire. 	Un an	<ul style="list-style-type: none"> Reconnaissance du rendement individuel. Attraction et rétention de dirigeants hautement performants.
Rémunération incitative à court terme (RICT)			
	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération en espèces variable calculée selon le niveau d'atteinte d'objectifs financiers et d'objectifs liés à l'accomplissement d'initiatives stratégiques ou hautement prioritaires au développement de la Société établis en début d'année. Le paiement cible correspond à un pourcentage du salaire de base variant, selon le poste occupé, entre 0 % et 100 %. Le paiement maximal équivaut à deux fois la cible. 	Un an	<ul style="list-style-type: none"> Vise l'atteinte d'objectifs financiers et opérationnels spécifiques à chaque secteur ou entité d'affaires, et d'objectifs financiers consolidés et stratégiques de la Société et relatifs à l'atteinte du plan de responsabilité sociale de l'entreprise, dont la santé, la sécurité et le mieux-être et la diversité des genres. Stimule le rendement de la Société, l'atteinte de résultats financiers supérieurs ainsi que l'atteinte d'objectifs rattachés au plan de responsabilité sociale de l'entreprise tout en encourageant la collaboration entre les équipes.
Régime d'unités d'actions de Transcontinental inc. (RUA) (rémunération incitative à moyen terme (RIMT))			
	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération variable prenant la forme, en proportions égales, d'unités d'actions liées au rendement (UALR) ou d'unités d'actions différées liées au rendement (UADLR) et d'unités d'actions restreintes liées au maintien en poste (UAR). Selon le poste occupé et la performance individuelle, l'octroi annuel est établi selon un pourcentage cible du salaire de base entre 0 % et 350 %. L'acquisition des UALR, des UADLR et des UAR est déterminée au terme d'un cycle de trois ans. Les UALR et les UAR sont payables dès leur acquisition. Les UADLR acquises sont payables après la cessation d'emploi auprès de la Société. 	Trois ans	<ul style="list-style-type: none"> Arrimage entre les intérêts des dirigeants et ceux des actionnaires. Rétention des dirigeants. Reconnaissance de l'apport des dirigeants de chaque secteur et de leur contribution active à la réussite et au rendement à moyen et long terme de la Société. Lien étroit entre la rémunération des dirigeants et l'impact de leurs décisions d'aujourd'hui sur les résultats futurs de la Société.

La rémunération à la cible des hauts dirigeants visés à la fin de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022 est représentée ci-dessous, chaque composante étant représentée par un multiple du salaire de base du haut dirigeant. Les multiples de la rémunération variable sont basés sur l'hypothèse que les conditions et les objectifs d'acquisition sont atteints à 100 %. Aux fins de l'analyse de la rémunération, les hauts dirigeants visés incluent l'actuel et l'ancien président et chef de la direction¹⁾, le chef de la direction financière et les trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés en 2022.



1) M. François Olivier avait les mêmes cibles que M. Peter Brues, à l'exception de la cible de RIMT qui était à 300 % au lieu de 350 %.

6.1.5.1 Salaire de base

Le salaire de base tient compte de l'envergure du poste et des responsabilités, ainsi que du rendement du dirigeant. Les salaires de base sont comparés à la médiane des salaires versés pour des postes comparables dans les groupes de comparaison, ainsi qu'aux salaires associés à des postes similaires au sein de la Société. Ces salaires sont révisés annuellement et les ajustements annuels entrent généralement en vigueur le 1^{er} janvier suivant la fin de l'exercice financier. Pour 2022, le Comité a approuvé un budget global d'augmentation de salaire de 3 % au Canada et aux États-Unis pour l'ensemble des secteurs. Pour 2023, le Comité a approuvé un budget global d'augmentation de salaire jusqu'à concurrence de 4 % au Canada et aux États-Unis pour l'ensemble des secteurs. Les recommandations annuelles de budget salarial sont basées, entre autres, sur le contexte économique ainsi que sur les tendances de marché, principalement dans le secteur manufacturier. Les salaires versés en 2022 aux hauts dirigeants visés sont divulgués dans la colonne « Salaire » du tableau « sommaire de la rémunération » à la rubrique 6.2 et ont fait l'objet d'une augmentation annuelle conforme à celles énoncées précédemment, à l'exception de MM. Donald LeCavalier et Thomas Morin. Les deux ont reçu un ajustement de 8 % pour l'année 2022 sur la base des nouvelles données de marché disponibles et reflétant leur progression dans leurs postes de chef de la direction financière et de président, TC Emballages Transcontinental.

6.1.5.2 Rémunération incitative à court terme

La rémunération versée aux termes du programme de rémunération incitative à court terme est fondée sur le niveau de réalisation d'objectifs financiers et d'objectifs liés à l'accomplissement d'activités stratégiques ou hautement prioritaires associées au développement de la Société, incluant des objectifs rattachés au plan de responsabilité sociale, dont la santé, la sécurité et le mieux-être ainsi que la diversité des genres. On attribue à chaque dirigeant, en fonction de son niveau hiérarchique, un niveau de rémunération incitative cible en pourcentage de son salaire de base, représentant le montant qui serait versé si tous les objectifs étaient réalisés selon les cibles établies. Selon le niveau des résultats atteint par rapport aux objectifs prédéterminés au début de l'exercice financier, la rémunération incitative réelle pour les hauts dirigeants peut varier entre zéro et deux fois la rémunération incitative cible. Les objectifs et la pondération relative qui s'y rattachent sont évalués à chaque année par le Comité et communiqués aux dirigeants visés.

Pour l'exercice financier clos le 30 octobre 2022, les mesures de rendement utilisées aux fins de la rémunération incitative à court terme des hauts dirigeants visés étaient les suivantes :

- i) Objectifs financiers : les mesures de rendement étaient le résultat net ajusté par action et le résultat opérationnel ajusté à différents niveaux de l'organisation (consolidé, secteur). Ces objectifs sont choisis pour lier le rendement du dirigeant à la performance financière de la Société.
- ii) Objectifs opérationnels : les mesures de rendement stratégiques étaient orientées vers la croissance nette des ventes pour le secteur de l'emballage ainsi que pour le secteur de l'impression et sont développées avec une vision à moyen terme, quoique mesurées annuellement.
- iii) Objectifs reliés à la santé, la sécurité et le mieux-être : ces mesures de rendement étaient basées sur des indicateurs clés de la Société du programme de santé et de sécurité pour le secteur de l'emballage et le secteur de l'impression et sur l'identification d'un axe de progrès et le développement d'un plan d'amélioration en matière de santé, de sécurité et mieux-être pour tous les secteurs, en conformité avec le plan de responsabilité sociale de l'entreprise.
- iv) Objectifs reliés à la diversité des genres : ces mesures de rendement étaient basées sur l'accroissement de la représentation féminine dans des postes de dirigeantes et gestionnaires autant au niveau corporatif que dans le secteur de l'emballage et le secteur de l'impression, en conformité avec le plan de responsabilité sociale de la Société.

La pondération des indicateurs financiers dans la détermination du montant à recevoir à titre de rémunération incitative à court terme par un dirigeant a pour but d'améliorer les synergies entre les secteurs et de renforcer la notion d'imputabilité des dirigeants de la Société.

Le tableau suivant présente la rémunération incitative cible à court terme en pourcentage du salaire, les indicateurs utilisés en 2022 pour mesurer la performance de la Société aux fins du programme de rémunération incitative à court terme ainsi que leur pondération relative.

Nom	Rémunération incitative cible à court terme (% du salaire de base)	Pondération relative des indicateurs financiers du régime incitatif à court terme				
		Résultat net ajusté par action	Objectifs financiers du secteur	Objectifs opérationnels du secteur	Objectifs reliés à la santé, la sécurité et le mieux-être	Objectifs reliés à la diversité des genres
Peter Brues ¹⁾ Président et chef de la direction	100 %	90 %	—	—	5 %	5 %
François Olivier ¹⁾ Président et chef de la direction	100 %	90 %	—	—	5 %	5 %
Donald LeCavalier Chef de la direction financière	60 %	90 %	—	—	5 %	5 %
Thomas Morin ^{2),3)} Président, TC Emballages Transcontinental	60 %	40 %	40 %	10 %	5 %	5 %

Pondération relative des indicateurs financiers du régime incitatif à court terme

Nom	Rémunération incitative cible à court terme (% du salaire de base)	Résultat net ajusté par action	Objectifs financiers du secteur	Objectifs opérationnels du secteur	Objectifs liés à la santé, la sécurité et le mieux-être	Objectifs liés à la diversité des genres
Brian Reid ²⁾³⁾ Président, TC Imprimeries Transcontinental	60 %	40 %	40 %	10 %	5 %	5 %
Lynda Newcomb ⁴⁾ Chef de la direction des ressources humaines	45 %	90 %	—	—	5 %	5 %

- 1) Pour MM. Peter Brues et François Olivier, l'objectif relié à la santé, la sécurité et le mieux-être est défini à parts égales par les objectifs reliés à la santé, la sécurité et le mieux-être du secteur de l'emballage, du secteur de l'impression, du secteur des médias et du siège social.
- 2) Pour le président, TC Emballages Transcontinental, l'indicateur utilisé pour l'objectif financier du secteur est le résultat opérationnel ajusté, normalisé pour le secteur de l'emballage. L'indicateur utilisé pour le président, TC Imprimeries Transcontinental, est le résultat opérationnel ajusté, normalisé du secteur de l'impression.
- 3) Pour le président, TC Emballages Transcontinental, les indicateurs utilisés pour l'objectif opérationnel du secteur sont la croissance des ventes nettes pour le secteur de l'emballage (5 %) et l'objectif opérationnel du secteur de l'emballage (5 %). L'indicateur utilisé pour le président, TC Imprimeries Transcontinental, est l'objectif opérationnel du secteur de l'impression.
- 4) La chef de la direction des ressources humaines s'est jointe à la Société le 30 mai 2022.

La rémunération incitative à court terme est calculée selon la formule suivante :

Salaire de base x rémunération incitative cible x facteur multiplicateur associé à l'atteinte des objectifs.

Le résultat est pondéré pour le nombre de mois au travail, le cas échéant. Le facteur multiplicateur correspond au niveau de réalisation de chacun des objectifs. Chaque objectif a une pondération relative. Le facteur multiplicateur est la somme pondérée des facteurs multiplicateurs de chacun des objectifs.

Rémunération incitative à court terme versée pour l'exercice financier 2022

Pour l'exercice financier clos le 30 octobre 2022, certains objectifs ont été atteints en totalité et d'autres n'ont pas été atteints. Le tableau suivant présente les résultats obtenus par la Société par rapport aux objectifs de 2022 approuvés par le conseil d'administration.

Mesure de rendement	Évaluation du rendement ¹⁾	Paiement
Résultat net ajusté par action ²⁾	85 %	0 %
Siège social		
Objectifs liés à la santé, la sécurité et le mieux-être ³⁾	100 %	100 %
Objectifs liés à la diversité des genres ⁴⁾	Non atteint	0 %
Emballage		
Résultat opérationnel ajusté, normalisé ⁵⁾	93 %	65 %
Objectif opérationnel de secteur ⁶⁾	60 %	0 %
Objectifs liés à la santé, la sécurité et le mieux-être ³⁾	100 %	100 %
Objectifs liés à la diversité des genres ⁴⁾	100 %	100 %
Impression		
Résultat opérationnel ajusté, normalisé ⁷⁾	86 %	0 %
Objectif opérationnel de secteur ⁸⁾	100 %	0 %
Objectifs liés à la santé, la sécurité et le mieux-être ³⁾	100 %	100 %
Objectifs liés à la diversité des genres ⁴⁾	100 %	100 %

- 1) Pour chacune des mesures de rendement, le niveau de paiement est établi selon des grilles de paiement en fonction de l'évaluation du rendement.

- 2) Le résultat net ajusté par action publié par la Société après les éléments normalisés pour exclure l'effet du taux de change, l'impact de la variation du cours de l'Action catégorie A sur la charge de la rémunération à base d'actions et l'effet des acquisitions et des dispositions. Il s'agit d'une mesure non conforme aux Normes internationales d'information financière (IFRS) dont le calcul est revu et approuvé par le Comité des ressources humaines et de rémunération. Cette mesure est le plus directement comparable au résultat net attribuable aux actionnaires de la Société par action. La direction évalue que la mesure ajustée après normalisation représente une meilleure évaluation du rendement puisqu'elle permet de ramener la mesure sur une base comparable à l'objectif établi en début d'année. La définition du résultat net attribuable aux actionnaires de la Société ajusté ainsi que son rapprochement quantitatif se retrouvent dans le rapport de gestion, aux pages 1 et 7, pour l'exercice financier clos le 30 octobre 2022 disponible sur SEDAR (www.sedar.com).
- 3) Les objectifs reliés à la santé, la sécurité et le mieux-être sont déterminés par secteur.
- 4) Les objectifs reliés à la diversité des genres sont déterminés par secteur.
- 5) Le montant est établi en dollars américains et est normalisé pour exclure l'effet du taux de change et d'autres éléments pour assurer une comparabilité par rapport à l'objectif établi. Il s'agit d'une mesure non conforme aux IFRS. Le calcul est revu et approuvé par le Comité des ressources humaines et de rémunération. La mesure la plus proche est le résultat opérationnel ajusté du secteur de l'emballage dont le rapprochement au résultat opérationnel est présenté à la page 5 du rapport de gestion pour l'exercice financier clos le 30 octobre 2022 disponible sur SEDAR (www.sedar.com).
- 6) Objectifs comportant des éléments reliés à des mesures de l'accroissement des ventes nettes pour le secteur de l'emballage.
- 7) Le résultat opérationnel ajusté du secteur de l'impression normalisé pour exclure certains éléments tels que l'effet du taux de change et l'effet des acquisitions et dispositions. Il s'agit d'une mesure non conforme aux IFRS. La direction évalue que cette mesure permet une meilleure comparabilité par rapport à l'objectif établi. Le calcul est revu et approuvé par le Comité des ressources humaines et de rémunération. Cette mesure est calculée à partir du résultat opérationnel ajusté du secteur de l'impression dont le rapprochement au résultat opérationnel est présenté à la page 6 du rapport de gestion pour l'exercice financier clos le 30 octobre 2022 disponible sur SEDAR (www.sedar.com).
- 8) Objectif comportant des éléments reliés à des mesures de maintien des ventes sectorielles. Cet objectif a été atteint en 2022, mais le paiement est de 0 % puisque l'objectif de résultat opérationnel ajusté, normalisé doit d'abord être atteint pour déclencher le paiement de ce volet.

Le Comité reconnaît le dévouement et les réalisations au cours de la dernière année malgré des facteurs externes difficiles tels que la COVID (Omicron), l'inflation, les pénuries de main-d'œuvre et les perturbations au niveau de la chaîne d'approvisionnement. En considérant ces éléments et compte tenu que le niveau d'atteinte était près du seuil de paiement pour le résultat opérationnel ajusté, normalisé du secteur de l'impression et du résultat net ajusté par action pour la Société, le conseil d'administration a exercé sa discrétion et a approuvé, sur recommandation du Comité, le paiement d'une rémunération incitative à court terme discrétionnaire pour des employés du secteur de l'impression et du siège social. Dans sa décision, le Comité a également pris en compte le fait que les objectifs de santé et sécurité et de mieux-être ont été atteints pour l'ensemble des secteurs.

Veillez vous référer à la rubrique 6.2 pour les montants versés à chaque haut dirigeant visé eu égard à sa rémunération incitative à court terme.

6.1.5.3 Rémunération incitative à moyen terme

Le régime incitatif à moyen terme (voir la rubrique 6.1.5.3.1) a pour but :

- i) d'arrimer les intérêts de la direction avec l'augmentation de la valeur pour les actionnaires; et
- ii) d'attirer et de retenir les dirigeants ayant des compétences clés.

Le Comité examine annuellement les dispositions du régime de rémunération incitative à moyen terme et recommande au conseil d'administration des modifications, s'il y a lieu.

Les octrois approuvés dans le cadre du régime incitatif à moyen terme sont recommandés chaque année par le président et chef de la direction en tenant compte du niveau hiérarchique du dirigeant visé, du pourcentage cible du salaire de base y étant rattaché, ainsi qu'en fonction de la contribution individuelle du dirigeant à la réalisation des objectifs de performance. Le Comité effectue une revue des octrois, procède à des ajustements lorsque requis et en recommande l'approbation par le conseil d'administration.

6.1.5.3.1 Régime d'unités d'actions (RUA)

L'objectif du RUA est d'assurer un meilleur arrimage entre les intérêts des dirigeants et ceux des actionnaires en offrant des unités d'actions aux dirigeants admissibles dont la valeur augmente ou diminue en fonction de la valeur des Actions catégorie A de la Société. Afin de supporter la stratégie de rétention de la Société, une partie de l'octroi des unités d'actions est liée uniquement au maintien en poste au terme d'un cycle de trois ans. La Société a établi le RUA afin d'octroyer des unités d'actions à des dirigeants, en reconnaissance de leur contribution à la réussite et au rendement à moyen terme de la Société. Le RUA vise à favoriser la création de valeur à moyen terme, l'atteinte d'objectifs spécifiques à chaque secteur et l'alignement avec le plan stratégique de la Société. Toute unité d'action octroyée donne droit de recevoir l'équivalent en unités d'actions de tout dividende déclaré par la Société aux porteurs d'Actions catégorie A entre la date d'octroi et la date de paiement, sous réserve de l'acquisition de cette unité d'action à la fin du cycle de trois ans, s'il y a lieu.

Le RUA a d'abord été approuvé par le conseil d'administration de la Société le 14 juin 2005 et modifié par la suite à plusieurs occasions. Le RUA est non dilutif et tout règlement peut être effectué en espèces ou sous forme d'actions acquises par l'intermédiaire de la Bourse de Toronto. Des modalités similaires à celles du RUA s'appliquent à la présidente du conseil.

Le Comité est autorisé à faire des recommandations au conseil d'administration relativement aux personnes qui participent au RUA et aux modalités de chaque octroi, notamment à savoir si l'octroi sera sous la forme d'unités d'actions différées (UAD) ou d'unités d'actions restreintes (UAR), de même que la date de l'octroi, la date d'acquisition et les conditions d'acquisition.

Le programme a été revu en janvier 2018 afin d'introduire de nouvelles mesures de performance.

L'acquisition des UALR octroyées en 2019 est tributaire de mesures financières parmi les suivantes : le rendement sur le capital investi, les flux de trésorerie générés par le secteur de l'impression et le secteur des médias, la croissance interne des revenus du secteur de l'emballage et la marge du BAIIA avant honoraires de gestion réalisée du secteur de l'emballage. En fonction des mesures, certaines sont évaluées soit sur des moyennes pondérées sur trois ans, soit sur des taux de croissance annuelle composés sur une période de trois ans, soit sur les résultats moyens des trois cibles annuelles distinctes. La pondération accordée à chacune des mesures varie selon le secteur ou le siège social, selon le cas, et le poste occupé par chacun des participants. Un facteur de dépassement est en vigueur pour trois hauts dirigeants visés.

Pour tous les secteurs et le siège social, l'acquisition des UALR et UADLR octroyées en 2020 ainsi qu'en 2021 est en tout ou en partie tributaire du BAIIA ainsi que du rendement sur le capital investi de la Société. En fonction du secteur où œuvre chacun des participants, une composante financière additionnelle portant sur le BAIIA du secteur est également utilisée. En fonction des mesures, certaines sont évaluées soit sur des moyennes pondérées sur trois ans, soit sur les résultats moyens des trois cibles annuelles distinctes. La pondération accordée à chacune des mesures varie selon le secteur ou le siège social, selon le cas, et le poste occupé par chacun des participants. Un facteur de dépassement est en vigueur pour quatre hauts dirigeants visés.

Les mesures de rendement sélectionnées visent à s'assurer que la stratégie de la Société continue d'être déployée comme prévu, tout en maintenant le rendement financier de la Société par le biais d'une croissance organique profitable ainsi qu'une utilisation consciencieuse du capital de la Société.

La portion de tous les octrois liée au rendement correspond généralement à 50 % de l'octroi total. Le Comité peut choisir d'octroyer à certains dirigeants des UADLR en remplacement d'UALR pour faciliter l'atteinte de leurs exigences concernant la propriété d'actions.

Octrois au cours de l'exercice financier 2022 en date de la présente

Le 11 janvier 2022, un nombre total de 548 062 unités d'actions ont été octroyées à 50 personnes, dont 162 086 unités d'actions liées au rendement (UALR), 281 793 unités d'actions restreintes liées au maintien en poste (UAR), 97 026 unités d'actions différées liées au rendement (UADLR) et 7 157 unités d'actions différées acquises (UAD) dans le cadre de la conversion de la rémunération incitative à court terme annuelle.

Le 8 mars 2022, un nombre total de 11 214 unités d'actions ont été octroyées à deux personnes dont 5 607 UALR et 5 607 UAR.

Le 8 juin 2022, un nombre total de 45 201 unités d'actions ont été octroyées à deux personnes dont 9 009 UALR et 36 192 UAR.

De plus, au cours de l'exercice financier 2022, 53 861 UAR, 29 597 UALR, 12 332 UADLR et 21 300 UAD ont été octroyées, représentant le paiement de dividendes payables eu égard aux octrois du 10 janvier 2019, du 6 juin 2019, du 9 janvier 2020, du 28 février 2020, du 15 décembre 2020, du 12 janvier 2021, du 9 juin 2021, du 1^{er} novembre 2021, du 11 janvier 2022, du 8 mars 2022 et du 8 juin 2022.

Le 10 janvier 2023, un total de 684 424 unités d'actions ont été octroyées à 51 personnes et 5 465 unités d'actions différées acquises (UAD) ont été octroyées eu égard à la conversion de la rémunération incitative à court terme annuelle.

Un dirigeant qui détient des UAR ou des UALR peut recevoir un paiement à l'égard de ces unités d'actions à l'expiration d'un cycle de trois ans suivant l'octroi si les conditions d'acquisition ont été satisfaites, alors qu'un dirigeant qui détient des UAD ne peut recevoir un paiement à l'égard de ces unités d'actions qu'après son départ de la Société, pourvu que les conditions

d'acquisition aient été satisfaites. L'acquisition des UAR est rattachée uniquement au maintien en poste au terme du cycle de trois ans.

Le prix de l'octroi des unités d'actions est calculé selon le cours moyen pondéré des transactions des Actions catégorie A à la Bourse de Toronto (la *valeur au marché*) pour les cinq jours de négociation précédant immédiatement la date de l'octroi.

Les participants reçoivent, à la date de paiement dans le cas des UAD ou à la date d'acquisition dans le cas des UAR et des UALR, une valeur égale à la valeur au marché des Actions catégorie A à la date en question. Le conseil d'administration détermine alors si le versement sera effectué sous forme d'actions acquises sur le marché, ou sous forme d'un montant en espèces. Les UAD acquises sont payées lors d'une cessation d'emploi; les UAR et les UALR doivent être payées lorsque les droits sont acquis, soit trois ans après la date d'octroi.

Les détails concernant le RUA sont disponibles à la note 23 des états financiers consolidés de la Société pour l'exercice clos le 30 octobre 2022, qui sont inclus dans le rapport annuel 2022. Ces documents sont disponibles sur le site Internet de SEDAR (www.sedar.com) ainsi que sur le site Internet de la Société (www.tc.tc).

Acquisition des octrois de 2019 pendant ou après la fin de l'exercice financier 2022

Étant donné le contexte financier très volatile en lien avec la pandémie de la COVID-19, la Société a mis sur pied en 2020 une mesure qui permettait aux participants qui le désiraient de différer l'acquisition et le paiement de leurs unités d'actions octroyées en 2019 jusqu'à 12 mois plus tard que la date initialement prévue. Ainsi, M. Thomas Morin a différé l'acquisition et le paiement de ses unités d'actions octroyées en 2019 au 16 décembre 2022, alors que M. Brian Reid et M. Donald LeCavalier ont plutôt opté pour une acquisition et un paiement le 13 juin 2022. Tel que stipulé dans son entente de retraite, M. François Olivier pouvait, en tout temps entre le 15 décembre 2021 et le 15 décembre 2022, demander le paiement pour les unités d'actions octroyées en 2019. Ce paiement a finalement eu lieu le 16 décembre 2022.

Acquisition des octrois de 2020 après la fin de l'exercice financier 2022

Au cours de l'exercice financier 2020, un total de 557 233 unités d'actions ont été octroyées, dont 156 079 UALR, 107 568 UADLR, 287 390 UAR, 3 155 UAD acquises et 3 041 UAD acquises dans le cadre de la rémunération incitative à court terme.

De plus, 100 648 unités d'actions ont été octroyées représentant le paiement de dividendes payables eu égard aux octrois de l'exercice financier 2020, dont 23 469 UALR, 15 791 UADLR, 42 072 UAR et 19 316 UAD acquises.

En 2020, des modifications ont été apportées relativement à l'acquisition et au paiement des unités d'actions. Auparavant, les droits pour les unités d'actions octroyées en janvier de l'année étaient acquis en décembre, deux années civiles plus tard, (dans ce cas-ci, les unités octroyées le 9 janvier 2020 dont les droits étaient acquis devaient être payées en décembre 2022), les droits eu égard aux unités d'actions octroyées depuis janvier 2021 sont acquis et payables au troisième anniversaire de la date d'octroi, soit en janvier. Toutes les autres règles demeurent inchangées.

La période de performance liée aux octrois du 9 janvier 2020 s'est terminée à la fin de l'exercice financier 2022. L'acquisition des droits aux unités d'actions liées au rendement était tributaire de mesures financières parmi les suivantes : le rendement sur le capital investi et la marge du BAIIA avant honoraires de gestion réalisée du secteur de l'emballage.

À la suite de l'évaluation des diverses cibles de performance par le Comité, le facteur d'acquisition des UALR et UADLR s'élève à 93 % pour les dirigeants du siège social, à 96 % pour les dirigeants du secteur de l'emballage, à 95 % pour les dirigeants du secteur de l'impression et à 98 % pour les dirigeants du secteur des médias. En ce qui a trait aux hauts dirigeants visés bénéficiant du facteur de dépassement, celui-ci s'est établi à 101 % des UALR pour M. François Olivier et 97 % pour M. Donald LeCavalier étant donné que l'objectif en matière de rendement sur le capital investi 2020 a été dépassé.

Le 16 décembre 2022, 176 416 UALR, 112 151 UADLR et 323 520 UAR pouvaient être acquises. Les autres unités d'actions ont été annulées en raison du départ d'employés ou d'objectifs non atteints au 16 décembre 2022. À cette date, 6 157 UALR et 25 670 UAR ont été acquises et payées et 18 192 UADLR ont été converties en UAD acquises.

Le 10 janvier 2023, 170 259 UALR et 297 850 UAR ont été acquises et payées et 93 959 UADLR ont été converties en UAD acquises.

6.1.6 Lignes directrices concernant la propriété d'actions

La Société a adopté des lignes directrices concernant la propriété d'actions et a élargi la portée de ces lignes directrices aux dirigeants et aux hauts dirigeants. Selon leur niveau hiérarchique, ces derniers doivent détenir jusqu'à quatre fois leur salaire annuel de base sous forme d'actions de la Société ou d'unités d'actions différées acquises ou d'unités d'actions restreintes liées au maintien en poste non acquises. Cette exigence doit être atteinte dans un délai de cinq ans suivant l'embauche, la promotion ou le moment où l'employé devient assujéti aux lignes directrices concernant la propriété d'actions.

Ces lignes directrices sont indiquées au tableau suivant :

Lignes directrices concernant la propriété d'actions	Multiple du salaire de base
Président et chef de la direction	4
Chef de la direction financière	2
Président, TC Imprimeries Transcontinental	2
Président, TC Emballages Transcontinental	2
Autres individus désignés par le Comité	Entre 0,5 et 1

De plus, les hauts dirigeants et les dirigeants de la Société visés par les lignes directrices concernant la propriété d'actions disposent de la possibilité de convertir la totalité ou une partie de leur rémunération aux termes du programme de rémunération incitative à court terme en UAD acquises. Cette mesure vise à permettre aux dirigeants visés d'atteindre plus rapidement les lignes directrices concernant la propriété d'actions.

Le tableau suivant présente la détention de titres de la Société par les hauts dirigeants visés à la fin de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022. Seuls les titres reconnus aux fins de qualification pour les lignes directrices concernant la propriété d'actions sont présentés.

Haut dirigeant visé	Nombre d'Actions catégorie A	Nombre d'UAD acquises	Nombre d'UAR liées au maintien en poste ¹⁾	Valeur totale (\$) ²⁾	Règles de propriété - Multiple du salaire de base requis	Pourcentage d'atteinte du multiple du salaire de base requis
Peter Brues ³⁾ Président et chef de la direction	18 350	26 836	168 169	4 112 796	4	93 %
Donald LeCavalier Chef de la direction financière	25 250	11 397	42 502	1 372 501	2	131 %
Thomas Morin Président, TC Emballages Transcontinental	1 816	—	104 905	1 870 151	2	125 %
Brian Reid Président, TC Imprimeries Transcontinental	3 000	25 013	63 347	1 606 933	2	136 %
Lynda Newcomb Chef de la direction des ressources humaines	—	—	35 961	580 864	1	138 %

1) Non acquises. Les UAR sont payables, au moment où leurs droits sont acquis, en actions de la Société ou en espèces, à la discrétion du conseil d'administration.

2) Les exigences en matière de propriété sont établies à la fin de l'exercice financier. Aux fins du calcul, on tient compte, eu égard à la détention d'actions, du montant le plus élevé entre le montant payé lors de l'acquisition des actions (ou le prix au moment de l'octroi des unités d'actions visées) et le cours de clôture des actions le 28 octobre 2022 (le dernier jour ouvrable de l'exercice financier 2022) à la Bourse de Toronto. Pour l'exercice financier 2022, le cours de clôture des Actions catégorie A était de 15,97 \$ et celui des Actions catégorie B était de 16,23 \$.

3) Les UAD de M. Peter Brues ont été acquises selon le Régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs. Bien que M. Peter Brues n'ait pas encore atteint son exigence respective, il est toujours à l'intérieur du délai prescrit de cinq ans.

6.1.7 Régimes de retraite

Les régimes de retraite offerts aux hauts dirigeants visés ainsi que le régime d'épargne pour la retraite offert aux hauts dirigeants visés aux États-Unis sont décrits à la rubrique 6.4. Il est à noter que M. Peter Brues ne participe à aucun régime de retraite de la Société, contrairement aux autres hauts dirigeants visés.

6.1.8 Rémunération du président et chef de la direction

À titre de président et chef de la direction, le salaire de base de M. Peter Brues pour l'année civile 2022 était de 1 100 000 \$.

Tel qu'expliqué à la section 6.1.5.2, la rémunération incitative à court terme de M. Brues pour l'exercice financier clos le 30 octobre 2022 s'est élevée à 55 000 \$, soit 5 % de la cible, tel que détaillée dans le tableau ci-dessous qui présente les résultats obtenus pour chaque mesure de rendement.

Mesure de rendement	Évaluation du rendement ¹⁾	Paiement	Pondération
Rémunération incitative à court terme			100 %
Résultat net ajusté par action ²⁾	85 %	0 %	90 %
Objectifs reliés à la santé, la sécurité et le mieux-être ³⁾	100 %	100 %	5 %
Objectifs reliés à la diversité des genres ⁴⁾	Non atteint	0 %	5 %
Moyenne pondérée		5 %	

- 1) Le paiement indiqué est établi selon des grilles de paiement en fonction de l'évaluation du rendement.
- 2) Le résultat net ajusté par action est détaillé à la note 2 de la rubrique 6.1.5.2 du tableau des objectifs 2022.
- 3) Les objectifs reliés à la santé, la sécurité et le mieux-être sont détaillés à la rubrique 6.1.5.2. Ces objectifs ont été atteints à la hauteur de 100 % pour le siège social.
- 4) Les objectifs reliés à la diversité des genres sont détaillés à la rubrique 6.1.5.2. Ces objectifs n'ont pas été atteints à la hauteur de 100 % pour l'ensemble des secteurs.

M. Peter Brues a participé au RUA et le nombre d'unités d'actions a été recommandé par le Comité et approuvé par le conseil d'administration. À titre d'incitatif à joindre la Société en tant que président et chef de la direction, la Société a octroyé à M. Peter Brues, en date du 1^{er} novembre 2021, 63 776 UAR. Les droits de ces unités d'actions seront acquis au 3^e anniversaire de la date d'octroi (1^{er} novembre 2024) dans la mesure où M. Brues est toujours à l'emploi de la Société à cette date. Le 11 janvier 2022, la Société a également octroyé à M. Brues 97 026 UAR liées au maintien en poste et 97 026 UADLR. L'acquisition de ces UADLR, qui peut varier entre 0 % et 200 %, est assujettie à la performance cumulée (taux de croissance annuel composé sur trois ans) du BAIIA de la Société et la moyenne du résultat de trois objectifs annuels spécifiques du rendement sur le capital investi de la Société.

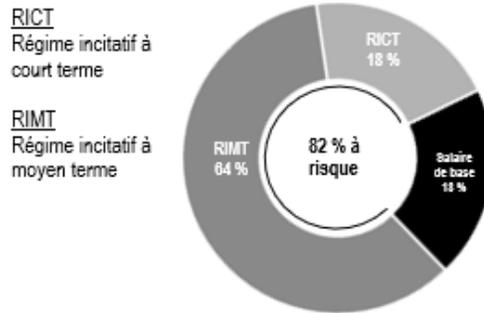
Le montant payable en lien avec les UAR octroyées en 2022 et acquises sera déterminé en janvier 2025 en fonction du cours de l'Action catégorie A de la Société à la date de paiement. La valeur de l'attribution à base d'actions présentée au tableau sommaire de la rémunération (voir la rubrique 6.2) est calculée en fonction du prix de l'Action catégorie A de la Société à la date de l'octroi et d'un multiplicateur de performance de 100 % pour les UADLR.

De plus, 7 367 UAR et 4 000 UADLR, représentant l'équivalent des dividendes payés eu égard à un nombre d'Actions catégorie A égal au nombre d'UAR, d'UALR et d'UAD en circulation lors du versement de chaque dividende, lui ont été octroyées au cours de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022.

Afin d'établir une comparaison significative, le graphique et le tableau qui suivent établissent une comparaison entre la rémunération cible et la rémunération totale réalisée du président et chef de la direction (et réalisable ultérieurement lorsqu'elle n'a pas encore été payée) dans le même exercice financier, peu importe l'année du paiement.

Tel qu'indiqué à la section 6.1.5 et par le graphique ci-dessous, la vaste majorité de la rémunération cible de M. Peter Brues est à risque alors que sa rémunération réalisée tient compte, notamment, du niveau d'atteinte des critères de rendement et du cours de l'Action catégorie A au moment du paiement.

Rémunération totale directe cible
Président et chef de la direction



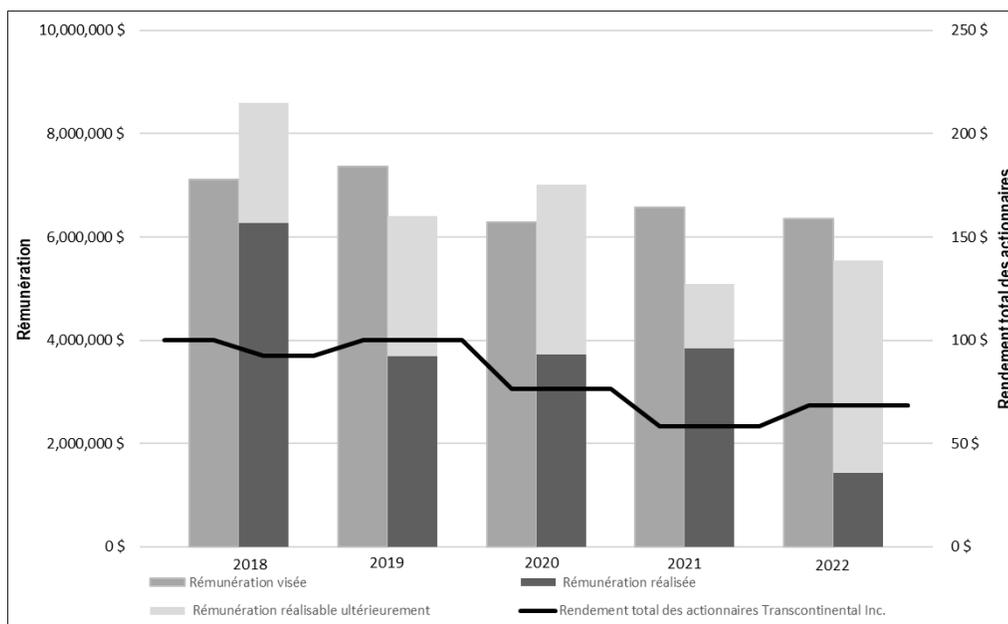
La rémunération réalisée comprend le salaire de base, la rémunération incitative à court terme gagnée, la valeur des unités d'actions acquises qui ont également été payées, la valeur du régime de retraite et la valeur des autres éléments de la rémunération au 30 octobre 2022.

La rémunération réalisable représente l'ensemble des sommes non payées relatives aux octrois d'unités d'actions, soit la valeur des unités d'actions détenues au 30 octobre 2022. Il est entendu que ces sommes sont des cibles et reposent sur des hypothèses et ne sont aucunement garanties des sommes réelles qui pourraient être payées en fonction de l'atteinte des objectifs et du cours de l'Action catégorie A au moment du paiement.

Le cours de clôture de l'Action catégorie A en date du 28 octobre 2022 (15,97 \$), étant le dernier jour ouvrable de l'exercice financier, a été utilisé pour calculer la valeur réalisable des unités d'actions n'ayant pas encore été acquises.

À titre illustratif, la valeur de la rémunération réalisée du président et chef de la direction est aussi comparée à la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans des Actions catégorie A de la Société le premier jour de négociation de la période indiquée, si l'on suppose le réinvestissement des dividendes. La rémunération du président et chef de la direction pour 2022 correspond à celle de M. Peter Brues. Pour 2021, 2020, 2019 et 2018, il s'agit de la rémunération versée à l'ancien président et chef de la direction, M. François Olivier.

Au cours des cinq derniers exercices financiers, la somme de la rémunération réalisée et réalisable du président et chef de la direction est équivalente à 100 % de la rémunération cible alors que la valeur pour les actionnaires d'un placement de 100 \$ équivaut à 72,4 % de sa valeur au 1^{er} novembre 2017.



Exercice financier	Rémunération cible pour l'exercice (\$) ¹⁾	Rémunération réalisée pour l'exercice (\$) ²⁾	Valeur de la rémunération réalisable ultérieurement au 30 octobre 2022 pour les exercices 2020, 2021 et 2022 ³⁾	Valeur pour les actionnaires à la fin de l'exercice d'un placement de 100 \$ au 1 ^{er} novembre 2017 (\$) ⁴⁾
2018 ⁵⁾	7 121 597	4 161 926	—	77
2019 ⁵⁾	7 362 985	3 687 426	—	58
2020	6 286 827	3 720 943	3 285 115	68
2021	6 575 534	3 833 881	3 061 598	84
2022	6 347 077	1 430 924	4 117 513	72

- 1) Inclut le salaire de base, la rémunération incitative à court terme à la cible, la rémunération à la cible aux termes du programme spécial de rémunération incitative pour 2018 et 2019 (le programme a pris fin en 2019), les octrois à la cible en vertu du RUA, la valeur des régimes de retraite (avant 2022 puisque M. Peter Brues ne participe à aucun régime de retraite) et la valeur des autres éléments de la rémunération. En 2018, la cible en vertu du RUA a été augmentée à 300 % du salaire de base au lieu de 200 % pour les exercices financiers précédents, expliquant l'augmentation de la rémunération totale à la cible. En 2022, la cible en vertu du RUA a été augmentée à 350 %. La valeur cible en vertu du RUA est un estimé de la valeur des unités d'actions qui pourraient être acquises et payées au terme du cycle de trois ans. Cette portion de la rémunération demeure à risque jusqu'à la date de paiement. La valeur qui sera réellement versée est tributaire du rendement opérationnel de la Société ainsi que du cours de l'Action catégorie A de la Société à la date de paiement.
- 2) Inclut le salaire de base, la rémunération incitative à court terme payée, la rémunération reçue aux termes du programme spécial de rémunération incitative pour 2018 et 2019 (le programme a pris fin en 2019), la valeur réelle reçue basée sur le cours de clôture de l'Action catégorie A au moment de l'acquisition des unités d'actions octroyées en 2018 et 2019, la valeur des régimes de retraite (avant 2022 puisque M. Peter Brues ne participe à aucun régime de retraite) ainsi que la valeur des autres éléments de la rémunération.
- 3) Inclut la valeur estimée des unités d'actions octroyées en janvier 2020, janvier 2021, novembre 2021 et janvier 2022 non acquises à la fin de l'exercice financier 2022 (qui seront respectivement acquises en janvier 2023, janvier 2024, novembre 2024 et janvier 2025) selon le cours de clôture des Actions catégorie A de la Société de 15,97 \$ à la Bourse de Toronto le 28 octobre 2022, étant le dernier jour ouvrable de l'exercice financier. Pour les UALR octroyées en 2020, un multiplicateur de 101 % a été appliqué en raison du rendement pour la période de performance s'étant terminée en 2022. Les UALR octroyées en 2021 à M. François Olivier ont été annulées conformément aux modalités de son entente de retraite signée le 28 septembre 2021.
- 4) Valeur d'un placement de 100 \$ dans des Actions catégorie A investi au 1^{er} novembre 2017 et évalué à la fin de chaque exercice financier mentionné au tableau.
- 5) La rémunération divulguée en 2018 et 2019 est plus élevée étant donné qu'à la fois la rémunération incitative spéciale payée (1 496 736 \$ pour 2018 et 1 278 480 \$ pour 2019) et l'augmentation de la valeur à la cible de l'octroi aux termes du régime d'intéressement à moyen terme en 2018 et 2019 y sont incluses. Le programme spécial de rémunération incitative a pris fin le 28 octobre 2019.

Le tableau ci-dessous présente les titres de la Société acquis et non acquis détenus par M. Peter Brues en date du 30 octobre 2022. La valeur à risque de son avoir s'établit à 5 020 665 \$.

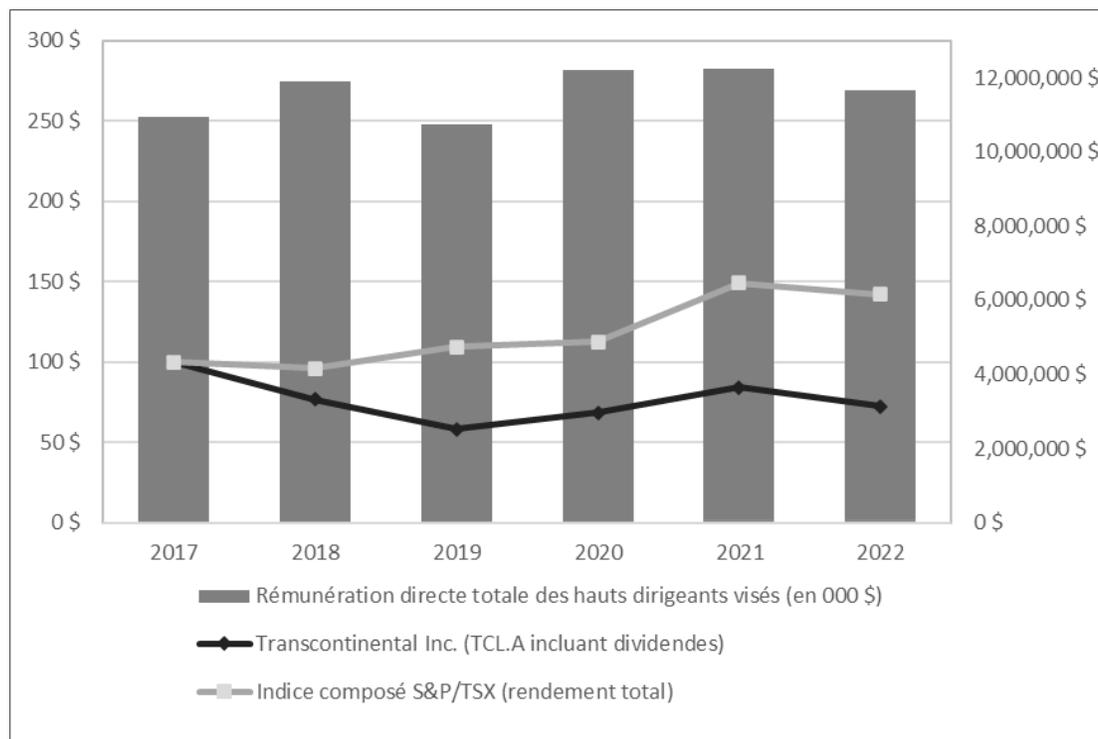
Avoir	Actions	UAD	Options acquises	Total acquis	UADLR	UAR	Options non acquises	Total non acquis	Avoir total et valeur à risque
Nombre	18 350	26 836	—	45 186	101 026	168 169	—	269 195	5 020 665 \$
Valeur ¹⁾	293 050 \$	428 571 \$	—	721 621 \$	1 613 385 \$	2 685 659 \$	—	4 299 044 \$	

- 1) Calculée à l'aide du cours de clôture des Actions catégorie A de la Société de 15,97 \$ à la Bourse de Toronto le 28 octobre 2022, le dernier jour ouvrable de l'exercice financier.

6.1.9 Graphique de rendement

Le graphique suivant présente la comparaison du rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$ dans des actions de la Société effectué le 29 octobre 2017, du rendement cumulatif de l'Indice composé S&P/TSX de la Bourse de Toronto et de l'évolution de la rémunération des hauts dirigeants visés pour les cinq derniers exercices financiers.

Taux de rendement annuel composé (incluant dividendes) :
+7,29 % : indice composé S&P/TSX
-6,24 % : rendement annuel composé de TCL.A (incluant dividendes)
+1,31 % : variation de la rémunération directe totale des hauts dirigeants visés



Au :	29 octobre 2017	28 octobre 2018	27 octobre 2019	25 octobre 2020	31 octobre 2021	30 octobre 2022
TCL.A	28,12 \$	20,85 \$	15,05 \$	16,58 \$	19,60 \$	15,97 \$
Rémunération directe totale des hauts dirigeants visés (en 000 \$)	10 931 \$	11 891 \$	10 754 \$	12 206 \$	12 250 \$	11 663 \$
Indice composé S&P/TSX (Rendement total)	52 847,06 \$	50 799,62 \$	57 793,26 \$	59 369,55 \$	78 771,10 \$	75 065,13 \$

6.1.10 Représentation graphique de la performance

Au cours des cinq dernières années, la rémunération directe totale (salaire de base, rémunération incitative à court terme et attribution à base d'actions) des hauts dirigeants visés est passée de 10 930 706 \$ en 2017 à 11 663 108 \$ en 2022, soit une augmentation annualisée de 1,31 %. Durant la même période, le cours de l'Action catégorie A est passé de 28,12 \$ au 29 octobre 2017 à 15,97 \$ au 28 octobre 2022 (le dernier jour ouvrable de l'exercice financier). Le taux de rendement annuel composé de l'Action catégorie A, y compris les dividendes, a été de (6,24 %).

Il faut noter que les hauts dirigeants visés en 2022 ne sont pas tous les mêmes que ceux au 29 octobre 2017 et que les programmes de rémunération incitative ont subi des modifications importantes pendant cette même période. Plusieurs facteurs font que l'on ne peut établir de corrélation directe entre l'évolution de la rémunération totale directe des hauts dirigeants visés et l'évolution du cours de l'Action catégorie A entre ces deux moments précis dans le temps.

D'abord, une partie de la rémunération est composée d'un salaire fixe et d'une portion variable à court terme qui dépend des résultats atteints par rapport à des objectifs financiers et opérationnels liés aux activités menées par chaque haut dirigeant visé. De plus, un programme spécial de rémunération incitative sous-jacent à la transformation vers les activités d'emballage a été mis en place en 2014. La rémunération directe totale des hauts dirigeants visés a augmenté de façon importante entre 2014 et 2019 en raison du succès de la transition et des montants payables dans le cadre de ce programme spécial de rémunération incitative qui était de nature transitoire. Ce programme a pris fin le 27 octobre 2019. En 2018, la valeur

des octrois des UAR et des UALR a augmenté pour améliorer la compétitivité de la rémunération du président et chef de la direction, et du président, TC Imprimeries Transcontinental. En 2019, la valeur des octrois des UAR et des UALR a augmenté pour le chef de la direction financière. En 2020, la valeur des octrois des UAR et des UALR a augmenté pour le chef de la direction financière et le président, TC Emballages Transcontinental, mais a été réduite pour le président, TC Imprimeries Transcontinental. En 2022, suite à la nomination de M. Peter Brues, la valeur des octrois des UAR et des UALR a augmenté pour le président et chef de la direction passant de 300 % à 350 % du salaire de base. Il est à noter que M. Peter Brues ne participe à aucun régime de retraite de la Société, contrairement aux autres hauts dirigeants visés.

Ensuite, il faut noter que le cours de l'Action catégorie A dépend de plusieurs facteurs hors du contrôle de la Société, tels la perception des investisseurs des industries dans lesquelles la Société évolue et la conjoncture économique, pour ne nommer que ceux-ci. Ces effets ont d'ailleurs été exacerbés au cours des dernières années en raison, notamment, de la pandémie de la COVID-19, des répercussions de la guerre en Ukraine, de l'inflation et de la hausse des taux d'intérêt.

Aux fins de cette analyse et en vue d'éviter tout dédoublement, les sommes accordées aux termes d'ententes de départ ont été exclues de l'analyse. De plus, seulement cinq hauts dirigeants visés par année ont été considérés.

6.1.11 Conclusion

D'après la politique de rémunération de la Société, une partie importante de la rémunération versée aux dirigeants est liée au rendement de la Société, de ses secteurs d'exploitation, ainsi qu'au rendement individuel de chaque dirigeant. Le Comité revoit régulièrement les programmes de rémunération des dirigeants afin de s'assurer qu'ils sont concurrentiels et conformes aux objectifs, aux valeurs et aux stratégies commerciales de la Société.

Lorsque les circonstances le justifient, le Comité peut faire des recommandations qui s'écartent des politiques en vigueur.

Le 10 janvier 2023

Le Comité des ressources humaines et de rémunération, composé uniquement d'administrateurs indépendants :

Jacynthe Côté, présidente

Anna Martini

Jean Raymond

6.2 Tableau sommaire de la rémunération pour les hauts dirigeants visés

Le tableau suivant indique, pour les exercices financiers clos le 30 octobre 2022, le 31 octobre 2021 et le 25 octobre 2020, la rémunération des personnes ayant occupé les fonctions de président et chef de la direction, de chef de la direction financière, ainsi que des trois membres de la haute direction de la Société les mieux rémunérés au cours du dernier exercice financier et qui étaient à l'emploi de la Société au 30 octobre 2022 (les *hauts dirigeants visés*). La rémunération de M. Peter Brues indiquée au tableau suivant exclut toute rémunération payée par la Société alors qu'il agissait uniquement à titre d'administrateur de la Société.

Le tableau sommaire de la rémunération de 2022 inclut la valeur à la cible des UAR, des UALR et des UADLR non acquises à la date d'octroi (janvier 2022, mars 2022, janvier 2021, juin 2021, novembre 2021 et janvier 2020).

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attribution à base d'actions (\$) ¹⁾	Attribution à base d'options (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions (\$)		Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$) ³⁾	Rémunération totale (\$)
					Plans incitatifs annuels ²⁾	Plans incitatifs à long terme			
Peter Brues Président et chef de la direction	2022	1 078 846	5 100 002	—	55 000	—	—	297 077	6 530 925
	2021	—	—	—	—	—	—	—	—
	2020	—	—	—	—	—	—	—	—
François Olivier ⁴⁾ Président et chef de la direction	2022	160 418	—	—	6 750	—	34 490	2 339 123	2 540 781
	2021	1 094 547	3 292 780	—	1 646 400	—	194 060	898 874	7 126 661
	2020	1 078 508	3 244 210	—	1 757 275	—	183 917	701 243	6 965 153

Nom et poste principal	Exercice	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions						Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$ ³⁾)	Rémunération totale (\$)
		Salaire (\$)	Attribution à base d'actions (\$ ¹⁾)	Attribution à base d'options (\$)	Plans incitatifs (\$)					
					Plans incitatifs annuels ²⁾	Plans incitatifs à long terme				
Donald LeCavalier	2022	509 603	522 506	—	215 401	—	66 958	130 755	1 445 223	
Chef de la direction financière	2021	470 500	483 786	—	435 420	—	64 316	120 707	1 574 729	
	2020	445 481	450 013	—	438 750	—	57 787	90 434	1 482 465	
Thomas Morin⁵⁾	2022	698 228	873 992	—	173 911	—	12 462	207 641	1 966 235	
Président, TC Emballages Transcontinental	2021	639 312	897 797	—	446 311	—	11 211	176 377	2 171 008	
	2020	628 833	772 402	—	682 819	—	15 359	232 381	2 331 794	
Brian Reid⁶⁾	2022	586 270	736 977	—	141 497	—	87 941	188 348	1 741 032	
Président, TC Imprimeries Transcontinental	2021	570 798	715 497	—	618 192	—	88 873	172 060	2 165 420	
	2020	562 400	704 881	—	500 067	—	84 312	171 341	2 023 001	
Lynda Newcomb⁷⁾	2022	169 615	691 010	—	110 250	—	14 862	36 812	1 022 549	
Chef de la direction des ressources humaines	2021	—	—	—	—	—	—	—	—	
	2020	—	—	—	—	—	—	—	—	

- 1) Représente la valeur des attributions à base d'actions effectuées dans le cadre du Régime d'unités d'actions selon la valeur calculée avec la moyenne des transactions des Actions catégorie A au cours des cinq jours précédant l'octroi, soit 15,85 \$, 16,79 \$, 21,01 \$, 21,08 \$, 22,16 \$, 19,60 \$, 19,84 \$, 20,13 \$ et 16,15 \$, pour les octrois du 9 janvier 2020, du 28 février 2020, du 15 décembre 2020, du 12 janvier 2021, du 9 juin 2021, du 1 novembre 2021, du 11 janvier 2022, du 8 mars 2022 et du 8 juin 2022, respectivement. Il faut noter que la valeur réelle reçue, le cas échéant, sera différente puisqu'elle sera en fonction de la portion effectivement acquise au terme du cycle de trois ans et du cours des Actions catégorie A au moment de l'acquisition. Mme Lynda Newcomb a reçu un octroi additionnel de UAR d'une valeur de 439 000 \$ au moment de son embauche le 30 mai 2022. Veuillez vous référer à la rubrique 6.1.8 pour une analyse détaillée de la rémunération réalisée et réalisable de M. Peter Brues. L'acquisition d'une partie de l'octroi d'unités d'actions est liée à des objectifs de performance de la Société. La répartition des valeurs selon le type d'unités d'actions pour 2022 est la suivante.

Nom et poste principal	UAR	UALR	UADLR
Peter Brues Président et chef de la direction	3 175 006 \$	—	1 924 996 \$
François Olivier Président et chef de la direction	—	—	—
Donald LeCavalier Chef de la direction financière	261 253 \$	261 253 \$	—
Thomas Morin Président, TC Emballages Transcontinental	436 996 \$	436 996 \$	—
Brian Reid Président, TC Imprimeries Transcontinental	368 489 \$	368 489 \$	—
Lynda Newcomb	565 008 \$	126 002 \$	—

- 2) Chef de la direction des ressources humaines
- 3) Le pourcentage de paiement de la rémunération incitative à court terme pour l'exercice financier clos le 30 octobre 2022 pour les hauts dirigeants visés s'établit comme suit : MM. Peter Brues et François Olivier ont reçu un paiement correspondant à 5 % de leur cible de rémunération incitative à court terme, conformément aux objectifs de rendement fixés en début d'année. Le montant de M. Olivier a été ajusté en fonction du nombre de jours travaillés durant l'exercice financier. M. Donald LeCavalier a reçu un paiement correspondant à 40 % de la cible de sa rémunération incitative à court terme ainsi qu'un montant additionnel de 90 000 \$ afin de reconnaître sa contribution exceptionnelle dans le cadre de la transition du nouveau président et chef de la direction. M. Thomas Morin a reçu un paiement correspondant à 41 % de sa cible de rémunération incitative à court terme, conformément aux objectifs de rendement fixés en début d'année. M. Brian Reid a reçu un paiement correspondant à 40 % de la cible de sa rémunération incitative à court terme.

Afin de compenser pour la rémunération incitative à court terme à laquelle elle renonçait en quittant son emploi précédent, la cible de la rémunération incitative à court terme de Mme Lynda Newcomb pour l'exercice financier clos le 30 octobre 2022 s'est élevée à 157 500 \$. La moitié de ce montant avait été garanti au moment de son embauche, alors que l'autre 50 % était payable en fonction de la performance réalisée. La rémunération incitative à court terme payée correspond au montant de 50 % précité qui avait été garanti ainsi qu'à un 50 % payé à 40 % de la cible de sa rémunération incitative à court terme.

- 4) Incluant en 2022 le coût des avantages indirects, des assurances collectives et la valeur des dividendes crédités eu égard aux unités d'actions. La valeur des dividendes crédités en 2022 est de 191 214 \$ pour M. Peter Brues, 645 062 \$ pour M. François Olivier, 79 082 \$ pour M. Donald LeCavalier, 153 684 \$ pour M. Thomas Morin, 146 165 \$ pour M. Brian Reid et 19 392 \$ pour Mme Lynda Newcomb. Pour M. Peter Brues, le montant inclut 14 711 \$ à titre d'allocation automobile, 34 327 \$ à titre d'allocation discrétionnaire et 45 429 \$ à titre d'avantage imposable relié à l'utilisation de l'avion privé sous contrat par la Société, à des fins personnelles. Selon son contrat d'embauche, M. Brues peut utiliser cet avion à des fins personnelles, jusqu'à un maximum de deux fois par année. Il est entendu qu'il pourrait être accompagné des membres de sa famille. Pour le chef de la direction financière et le président, TC Imprimeries Transcontinental, le montant inclut 17 880 \$ à titre d'allocation automobile et 8 750 \$ à titre d'allocation discrétionnaire. Pour le président, TC Emballages Transcontinental, le montant inclut

19 230 \$ à titre d'allocation automobile et 8 333 \$ à titre d'allocation discrétionnaire. Pour la chef de la direction des ressources humaines, le montant inclut 7 221 \$ à titre d'allocation automobile et 3 534 \$ à titre d'allocation discrétionnaire. Pour M. François Olivier, la Société a versé une prime de 1 500 000 \$ en reconnaissance des réalisations importantes et significatives de M. François Olivier au cours de ses 28 années de service. M. François Olivier a également reçu 176 460 \$ pour des vacances accumulées, mais non prises.

- 4) M. François Olivier a quitté la Société le 15 décembre 2021. En date du 9 décembre 2021, M. Olivier a cessé d'agir à titre de président et chef de la direction, lesquelles responsabilités ont été prises en charge par M. Peter Brues.
- 5) M. Thomas Morin est rémunéré en dollars américains. Sa rémunération a été convertie en dollars canadiens à un taux de 1,3475 pour 2020, de 1,2668 pour 2021 et de 1,2820 pour 2022, soit la moyenne des taux de change mensuels, sauf pour la valeur de l'attribution à base d'Actions qui est basée sur le taux au moment de l'octroi.
- 6) Le 7 septembre 2022, la Société a annoncé la retraite de M. Brian Reid après 41 ans de service. Cette dernière sera effective à compter du 31 janvier 2023.
- 7) Mme Lynda Newcomb s'est jointe à la Société le 30 mai 2022 à titre de chef de la direction des ressources humaines. Tel qu'indiqué à la note 1, elle a reçu un octroi additionnel en UAR d'une valeur de 439 000 \$ au moment de son embauche afin de compenser la rémunération incitative à long terme à laquelle elle renonçait en quittant son emploi précédent.

6.3 Attributions en vertu de régimes d'intéressement

6.3.1 Attributions à base d'actions et d'options en cours - Valeur à la fin de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022

Nom	Attributions à base d'options ¹⁾				Attributions à base d'actions		
	Titres sous-jacents aux options non exercées (nombre)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (nombre) ²⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) ³⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$) ⁴⁾
Peter Brues Président et chef de la direction	s/o	s/o	s/o	s/o	269 195	4 299 043	428 571
François Olivier Président et chef de la direction	s/o	s/o	s/o	s/o	84 809	1 354 399	11 744 764
Donald LeCavalier Chef de la direction financière	s/o	s/o	s/o	s/o	84 514	1 349 685	182 002
Thomas Morin Président, TC Emballages Transcontinental	s/o	s/o	s/o	s/o	208 689	3 470 576	—
Brian Reid Président, TC Imprimeries Transcontinental	s/o	s/o	s/o	s/o	125 414	2 002 865	399 466
Lynda Newcomb Chef de la direction des ressources humaines	s/o	s/o	s/o	s/o	43 981	702 378	—

1) La Société a cessé d'octroyer des options depuis l'exercice financier 2014.

2) Inclut les unités d'actions liées au maintien en poste et les unités d'actions liées au rendement non acquises en date du 30 octobre 2022, y compris les équivalents de dividendes y étant rattachés.

3) La valeur marchande de toutes les unités d'actions est calculée sur la base du cours de clôture des Actions catégorie A à la Bourse de Toronto le 28 octobre 2022, soit le dernier jour ouvrable de l'exercice financier, lequel prix par action était alors de 15,97 \$. La valeur marchande des unités d'actions liées au rendement est calculée en fonction d'un niveau de performance de 128 % pour M. Thomas Morin pour les unités d'actions octroyées en 2019, de 97 % pour M. Donald LeCavalier, de 95 % pour M. Brian Reid, de 96 % pour M. Thomas Morin pour les unités d'actions octroyées en 2020 et de 100 % pour tous les membres de la haute direction visés pour les unités d'actions octroyées en 2021 et 2022, sauf pour M. François Olivier où les unités d'actions liées au rendement ont été annulées pour l'octroi 2021 tel que convenu.

dans l'entente de retraite signée le 28 septembre 2021. Il n'a reçu aucun octroi pour 2022, car il a pris sa retraite le 15 décembre 2021.

- 4) La valeur marchande des unités d'actions différées acquises est calculée sur la base du cours de clôture des Actions catégorie A à la Bourse de Toronto le 28 octobre 2022 soit le dernier jour ouvrable de l'exercice financier, lequel prix par action était alors de 15,97 \$. Pour M. Peter Brues, les UAD sont des unités d'actions différées octroyées en fonction du Régime d'unités d'actions à l'intention des administrateurs. Pour M. François Olivier, les unités d'actions octroyées en janvier 2019 ont été acquises et payées en décembre 2022, tandis que les unités d'actions octroyées en janvier 2020 ont été acquises en décembre 2022 mais ont été payées en janvier 2023. La valeur marchande des unités d'actions liées au rendement est calculée en fonction d'un paiement à la hauteur de 153 % pour les unités d'actions octroyées en 2019 et à la hauteur de 101 % pour les unités d'actions octroyées en 2020.

Le 10 janvier 2023, la Société a octroyé un total de 356 794 unités d'actions restreintes liées au maintien en poste (UAR), 309 017 unités d'actions liées au rendement (UALR), 18 613 unités d'actions différées liées au rendement (UADLR) et 5 465 unités d'actions différées acquises (UAD) eu égard à la conversion de la rémunération incitative à court terme annuelle.

6.3.2 Attributions en vertu d'un plan incitatif - Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022

Nom	Attributions à base d'options - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ¹⁾ (\$)	Attributions à base d'actions - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions - Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Peter Brues Président et chef de la direction	—	—	55 000
François Olivier³⁾ Président et chef de la direction	—	7 624 076	6 750
Donald LeCavalier⁴⁾ Chef de la direction financière	—	277 634	215 401
Thomas Morin⁵⁾ Président, TC Emballages Transcontinental	—	—	173 911
Brian Reid⁶⁾ Président, TC Imprimeries Transcontinental	—	1 022 615	141 497
Lynda Newcomb Chef de la direction des ressources humaines	—	—	110 250

- 1) La Société a cessé d'octroyer des options depuis l'exercice financier 2014. Aucune option n'a été en circulation au cours de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022, toutes les options octroyées ayant été levées avant le début de cet exercice financier.
- 2) La valeur des droits acquis au cours de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022 est calculée selon les règles du Régime d'unités d'actions de Transcontinental inc., incluant les unités d'actions octroyées équivalant aux dividendes déclarés aux porteurs d'Actions catégorie A, en fonction d'un cours moyen pondéré des transactions des Actions catégorie A à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de Bourse précédant la date d'acquisition.
- 3) Pour M. François Olivier, l'octroi au terme de la rémunération incitative à moyen terme fait au cours de l'exercice financier 2018 au prix de 24,51 \$ par unité d'action, a été payé à un prix de 19,68 \$ par unité d'action en décembre 2021. Tel que stipulé dans son entente de retraite, M. François Olivier pouvait, en tout temps entre le 15 décembre 2021 et le 15 décembre 2022, demander le paiement pour les unités d'actions octroyées en 2019 ainsi que ses UAD acquises. Ce paiement a finalement eu lieu le 16 décembre 2022 à un prix de 16,35 \$ par unité d'action.
- 4) Pour M. Donald LeCavalier, l'octroi au terme de la rémunération incitative à moyen terme fait au cours de l'exercice financier 2018 au prix de de 24,51 \$ par unité d'action, a été payé à un prix de 19,68 \$ par unité d'action en décembre 2021. De plus, l'octroi au terme de la rémunération incitative à moyen terme fait au cours de l'exercice financier 2019 au prix de 19,54 \$ par unité d'action, a été payé à un prix de 15,99 \$ par unité d'action en juin 2022.
- 5) M. Thomas Morin est rémunéré en dollars US, le montant indiqué a été converti en dollars canadiens à un taux de change de 1,2820.
- 6) Pour M. Brian Reid, l'octroi au terme de la rémunération incitative à moyen terme fait au cours de l'exercice financier 2019 au prix de 19,54 \$ par unité d'action, a été payé à un prix de 15,99 \$ par unité d'action en juin 2022.

6.3.3 Titres autorisés à des fins d'émission aux termes du Régime d'options d'achat d'actions

Malgré le fait qu'aucune option d'achat d'actions n'a été accordée depuis l'exercice financier 2014 et qu'aucune option d'achat d'actions n'est en circulation, le nombre d'Actions catégorie A disponibles aux fins d'émission futures aux termes du Régime d'options d'achat d'actions, lequel nombre a été approuvé par les actionnaires de la Société, s'établissait à 3 448 395 au 30 octobre 2022.

6.3.3.1 Régime d'options d'achat d'actions (ROAA)

Par le passé, des options d'achat d'actions ont été octroyées annuellement à certains hauts dirigeants faisant partie du comité de direction et à d'autres dirigeants sélectionnés. Depuis l'exercice financier 2014, la Société a cessé d'octroyer des options d'achat d'actions et a plutôt octroyé des unités d'actions. Ainsi, les dernières options en circulation ont été levées en 2020. Le Comité des ressources humaines et de rémunération a la responsabilité d'administrer le ROAA et donc de recommander pour approbation par le conseil d'administration le moment des octrois ainsi que le nombre d'options à être octroyées.

Le ROAA comporte les principales caractéristiques suivantes :

- i) les options octroyées en vertu du ROAA visent des Actions catégorie A;
- ii) les hauts dirigeants, les dirigeants et certains gestionnaires reconnus pour leur contribution stratégique, ayant une incidence importante sur les résultats à long terme de la Société, désignés par le Comité, peuvent participer au ROAA. Cependant, afin de réduire l'effet dilutif que constitue l'octroi d'options d'achat d'actions, celles-ci n'étaient offertes qu'à un groupe restreint composé uniquement des hauts dirigeants siégeant au comité de direction ainsi que d'autres dirigeants sélectionnés;
- iii) au 30 octobre 2022, le nombre total d'Actions catégorie A réservées qui pouvaient être émises par suite de la levée d'options octroyées en vertu du ROAA (les *actions réservées*) était de 6 078 562, soit 8,36 % des Actions catégorie A en circulation et 1,73 % des droits de vote rattachés aux actions en circulation de la Société. De ce nombre, un solde de 3 448 395 actions réservées pouvaient être émises lors d'octrois futurs d'options;
- iv) le nombre maximal d'actions réservées qui peuvent faire l'objet d'options octroyées en faveur d'un seul participant ne peut dépasser 5 % du nombre total des Actions catégorie A émises et en circulation de la Société (soit 4 % des actions en circulation de la Société);
- v) le prix auquel les options d'achat d'actions sont octroyées est déterminé par le Comité mais ne peut en aucun cas être inférieur au cours moyen pondéré des transactions des Actions catégorie A à la Bourse de Toronto, pour les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date de l'octroi;
- vi) les options octroyées peuvent être levées à raison de 25 % par année à compter du premier anniversaire de leur octroi et elles prennent fin au plus tard sept ans après la date de l'octroi;
- vii) lors de la cessation d'emploi d'un participant (sauf en cas de retraite), les options acquises à la date de cessation d'emploi doivent normalement être levées dans les 90 jours suivant cette cessation d'emploi (sauf en cas de décès, où les options devront être levées dans les 180 jours suivant la date du décès), mais en aucun cas après la date d'expiration des options, à défaut de quoi elles prennent fin et sont annulées. En cas de retraite, un participant bénéficiera de l'acquisition des options octroyées jusqu'à un an suivant la date de sa retraite et d'un délai de 90 jours additionnels pour exercer son droit de levée (mais en aucun cas après la date d'expiration des options);
- viii) les options ne peuvent en aucun cas être cédées ou transférées sauf par testament ou aux termes des lois applicables sur les successions; et
- ix) le Comité peut modifier les règles du ROAA à tout moment, sous réserve de toute approbation réglementaire, si nécessaire.

Les actionnaires de la Société ont approuvé des modifications au ROAA lors de l'assemblée annuelle tenue le 21 février 2007 visant i) la procédure de modification du ROAA en précisant expressément les types de modifications devant être approuvées par les actionnaires; ii) la prolongation de la durée d'une option qui aurait autrement expiré pendant une période de restriction des opérations, jusqu'à un maximum de cinq jours ouvrables; et iii) la possibilité pour le conseil d'administration d'accélérer l'acquisition d'une partie ou de la totalité des options lors d'un changement de contrôle de la Société.

Les actionnaires de la Société ont aussi approuvé des modifications au ROAA lors de l'assemblée annuelle tenue le 30 mars 2005, visant à permettre l'augmentation des actions réservées de 3 000 000 d'actions et réduisant l'échéancier d'acquisition de cinq ans à quatre ans (soit 20 % à 25 % par année), et la durée des options de 10 ans à sept ans, le tout eu égard aux options octroyées après le 30 mars 2005.

Les détails concernant le ROAA sont disponibles à la note 23 des états financiers consolidés vérifiés de la Société pour l'exercice financier clos le 30 octobre 2022, qui sont inclus dans le rapport annuel 2022. Ces documents sont disponibles sur le site Internet de SEDAR (www.sedar.com) ainsi que sur le site Internet de la Société (www.tc.tc). Ces documents, ainsi que les règles du ROAA, peuvent également être obtenus sur demande en communiquant avec la secrétaire de la Société, au 1, Place Ville Marie, bureau 3240, Montréal (Québec) H3B 0G1.

6.4 Principaux régimes de retraite

Les régimes des cadres supérieurs ont été modifiés le 1^{er} juin 2010 pour y inclure des nouveaux volets à cotisations déterminées (les *volets CD*). Tous les hauts dirigeants visés sont maintenant participants aux volets CD, à l'exception de M. Peter Brues qui ne participe à aucun régime de retraite de la Société.

Les prestations accumulées avant le 1^{er} juin 2010 ont été maintenues selon les dispositions des volets à prestations déterminées (les *volets PD*) qui étaient en vigueur à cette date. Les augmentations futures de salaire continuent d'être reconnues aux fins du calcul des rentes pour le service avant le 1^{er} juin 2010.

6.4.1 Volets CD pour le service à compter du 1^{er} juin 2010

Les volets CD comprennent, pour tous les hauts dirigeants visés, à l'exception de M. Peter Brues (qui ne participe à aucun régime de retraite de la Société) et M. Thomas Morin (qui participe au régime d'épargne de la Société aux États-Unis), un régime de base capitalisé couvrant les cotisations CD jusqu'à concurrence du plafond fiscal admissible ainsi qu'un régime supplémentaire et des ententes individuelles de retraite capitalisés couvrant les cotisations en excédent du plafond fiscal. Les cotisations totales aux volets CD varient entre 14 % et 18 % du salaire du participant selon son âge et son service continu, dont l'équivalent de 5 % du salaire est cotisé par le participant jusqu'à concurrence de la limite prévue au régime de base et liée aux règles fiscales (soit 30 780 \$ en 2022). Le régime supplémentaire de retraite et les ententes individuelles capitalisés couvrent les cotisations CD en excédent du plafond fiscal. Ces cotisations sont créditées dans des comptes notionnels qui sont payables au participant lors de sa retraite, son décès ou de sa cessation d'emploi, conformément aux règles des régimes. Le salaire est limité à 342 000 \$ en 2022 (augmenté le 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'augmentation du plafond fiscal) pour le régime supplémentaire. Les ententes individuelles de retraite couvrent la portion du salaire excédant 342 000 \$. Pour les dirigeants âgés d'au moins 45 ans et participant aux volets PD au 31 mai 2010, une cotisation additionnelle de transition est versée par la Société variant entre 1 % et 4 % du salaire selon l'âge du participant à cette date. Le salaire couvert par les volets CD comprend le salaire de base versé par la Société et exclut toute autre forme de rémunération.

Étant situé aux États-Unis, M. Thomas Morin participe au régime d'épargne pour la retraite 401(k) de la Société. Selon ce régime, un participant peut faire la contribution annuelle maximale permise par le Internal Revenue Service des États-Unis (soit 20 500 \$ US pour 2022), ainsi qu'une contribution additionnelle de rattrapage s'il a 50 ans et plus (6 500 \$ US en 2022). En 2022, le total des contributions faites par le participant âgé de 50 ans et plus ne peut donc dépasser 27 000 \$ US. La Société fait une contribution équivalente à 50 % de celle du participant sur les premiers 6 % du salaire contribué par celui-ci permettant donc une contribution de l'employeur maximale de 3 % du salaire du participant. La cotisation de l'employeur ne peut dépasser 3 % du salaire maximum permis de 305 000 \$ US en 2022, soit 9 150 \$ US.

6.4.2 Volets PD pour le service avant le 1^{er} juin 2010

Les volets PD comprennent, pour les hauts dirigeants visés, un régime de base capitalisé couvrant les prestations jusqu'au plafond fiscal admissible ainsi qu'un régime supplémentaire et des ententes individuelles de retraite capitalisés couvrant les prestations en excédent du plafond fiscal.

La rente totale provenant des volets PD est égale à 1,7 % de la moyenne des trois meilleurs salaires annuels des dix dernières années, multiplié par le nombre d'années de service reconnues jusqu'au 31 mai 2010. En 2022, la moyenne salariale est limitée à 201 176 \$ (augmentée le 1^{er} janvier de chaque année selon le plafond fiscal admissible) pour le régime de base, à 361 002 \$ (augmentée à raison de 3,5 % par année le 1^{er} janvier de chaque année) pour le régime supplémentaire et à 400 000 \$ pour les ententes individuelles de retraite. Le salaire couvert par les volets PD comprend le salaire de base versé par la Société et exclut toute autre forme de rémunération.

Les dispositions suivantes s'appliquent également aux volets PD pour les dirigeants :

- *Âge de la retraite* : l'âge normal de la retraite est de 65 ans. Cependant, le participant est admissible à recevoir une rente réduite dès l'âge de 55 ans. Si le participant prend sa retraite entre l'âge de 62 ans (60 ans pour le service avant le 1^{er} janvier 1998) et l'âge normal de la retraite, sa rente ne sera pas réduite.
- *Prestations de décès après la retraite* : le mode normal de versement de la rente d'un participant ayant un conjoint est une rente viagère réversible à 60 % au conjoint. Dans le cas d'un participant qui n'a pas de conjoint, le mode normal de versement est une rente viagère dotée d'une garantie de 120 versements (la rente est versée à vie, sous réserve d'une période de garantie de 10 ans).
- *Indexation pendant la retraite* : la rente (excluant la portion payable de l'entente individuelle de retraite) est rajustée annuellement pendant la retraite au taux de 75 % de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation moins 1 %, sous réserve d'un ajustement annuel minimum de 0 % et d'un ajustement annuel maximum de 6,5 %.

6.4.3 Tableau des volets à prestations déterminées

Le tableau ci-dessous résume les prestations estimées totales payables aux termes des volets à prestations déterminées. Les prestations indiquées dans ce tableau reflètent les prestations accumulées en vertu des dispositions en vigueur à la fin de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022.

Nom	Années décomptées	Prestations annuelles payables (\$)		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)
		À la fin de l'exercice	À 65 ans				
Peter Brues¹⁾ Président et chef de la direction	—	—	—	—	—	—	—
François Olivier²⁾ Président et chef de la direction	—	—	—	2 317 000	—	(2 313 000)	4 000
Donald LeCavalier Chef de la direction financière	3,86	24 000	24 000	489 000	—	(131 000)	358 000
Thomas Morin¹⁾ Président, TC Emballages Transcontinental	—	—	—	—	—	—	—
Brian Reid Président, TC Imprimeries Transcontinental	18,17	69 000	69 000	1 376 000	—	(250 000)	1 126 000
Lynda Newcomb¹⁾ Chef de la direction des ressources humaines	—	—	—	—	—	—	—

1) M. Peter Brues ne participe à aucun régime de retraite de la Société alors que M. Thomas Morin et Mme Lynda Newcomb ne participent pas au régime de retraite à prestations déterminées.

2) M. François Olivier a pris sa retraite le 15 décembre 2021. La valeur actuarielle des prestations qui lui étaient légalement dues a été calculée conformément à son entente de retraite et lui a été payée en un seul versement.

6.4.4 Tableau des volets CD

Le tableau ci-dessous résume les prestations totales accumulées aux termes des volets à cotisations déterminées. Les prestations indiquées dans ce tableau reflètent les prestations accumulées à la fin de l'exercice financier clos le 30 octobre 2022 en vertu des dispositions en vigueur.

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) ¹⁾	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Peter Brues ²⁾ Président et chef de la direction	—	—	—
François Olivier ³⁾ Président et chef de la direction	4 366 638	34 490	—
Donald LeCavalier Chef de la direction financière	938 447	66 958	889 798
Thomas Morin ⁴⁾ Président, TC Emballages Transcontinental	130 313	12 462	147 887
Brian Reid Président, TC Imprimeries Transcontinental	1 654 903	87 941	1 566 232
Lynda Newcomb Chef de la direction des ressources humaines	—	14 862	22 736

1) Représente les cotisations de l'employeur au volet CD pour l'exercice financier clos le 30 octobre 2022.

2) M. Peter Brues ne participe à aucun régime de retraite de la Société.

3) M. François Olivier a obtenu le paiement de 100 % de la valeur qu'il avait accumulée dans le régime de retraite à cotisations déterminées suite à son départ à la retraite.

4) M. Thomas Morin participe au régime d'épargne pour la retraite 401(k) pour les employés aux États-Unis. Pour calculer leur valeur, les contributions ont été converties en dollars canadiens à un taux de change de 1,2820.

6.5 Paiements en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

En règle générale, les dirigeants de la Société ou de ses filiales n'ont pas de contrat d'emploi. Toutefois, des offres d'emploi faites dans le cadre de certaines acquisitions réalisées par la Société ou lors de nouvelles embauches peuvent contenir des modalités particulières en cas de cessation d'emploi, lesquelles peuvent prévoir le paiement d'indemnités. Au 30 octobre 2022, parmi les hauts dirigeants visés, seul le président et chef de la direction et la chef de la direction des ressources humaines de la Société ont un contrat d'emploi prévoyant des modalités en cas de cessation d'emploi. Le tableau suivant explique le traitement applicable aux différents régimes de rémunération selon les circonstances menant à la cessation d'emploi.

Programme de rémunération	Démission	Cessation d'emploi involontaire pour motif valable	Cessation d'emploi involontaire sans motif valable	Retraite	Décès	Cessation d'emploi involontaire suivant un changement de contrôle
Rémunération incitative à court terme	Admissible à la rémunération incitative gagnée à l'égard de l'exercice financier précédent, si elle n'a pas été payée à la date de cessation d'emploi.	Aucune rémunération incitative payable.	Admissible à la rémunération incitative gagnée à l'égard de l'exercice financier précédent, si elle n'a pas été payée à la date de cessation d'emploi. ¹⁾	Admissible à la rémunération incitative en fonction des résultats de la Société et au prorata du temps travaillé pendant l'exercice financier.	Aucune mesure.	Aucune mesure. ¹⁾
UAR	Les unités d'actions pour lesquelles les droits ne sont pas acquis à la date de cessation d'emploi sont annulées.	Les unités d'actions pour lesquelles les droits ne sont pas acquis à la date de cessation d'emploi sont annulées.	Les unités d'actions pour lesquelles les droits ne sont pas acquis à la date de cessation d'emploi sont annulées. ²⁾	L'acquisition des droits se continue jusqu'à la date prévue au moment de l'octroi.	Les unités d'actions pour lesquelles les droits ne sont pas acquis à la date du décès sont annulées.	Aucune mesure. ²⁾

Programme de rémunération	Démission	Cessation d'emploi involontaire pour motif valable	Cessation d'emploi involontaire sans motif valable	Retraite	Décès	Cessation d'emploi involontaire suivant un changement de contrôle
UALR / UADLR	Les unités d'actions pour lesquelles les droits ne sont pas acquis à la date de cessation d'emploi sont annulées.	Les unités d'actions pour lesquelles les droits ne sont pas acquis à la date de cessation d'emploi sont annulées.	Les unités d'actions pour lesquelles les droits ne sont pas acquis à la date de cessation d'emploi sont annulées. ³⁾	L'acquisition des droits se continue jusqu'à la moins éloignée des deux dates suivantes : le premier anniversaire de la date de retraite ou le 20 décembre de l'année suivant la retraite. Les unités d'actions non acquises à cette date le seront au pro-rata du nombre de mois travaillés entre la date d'octroi et la date d'acquisition prévue.	Les unités d'actions pour lesquelles les droits ne sont pas acquis à la date du décès sont annulées.	Aucune mesure. ⁴⁾
UAD	Paiement au plus tard 90 jours suivant la cessation d'emploi de toutes les unités d'actions différées pour lesquelles les droits ont été acquis à la date de cessation d'emploi. Les autres unités d'actions différées sont annulées.	Paiement au plus tard 90 jours suivant la cessation d'emploi de toutes les unités d'actions différées pour lesquelles les droits ont été acquis à la date de cessation d'emploi.	Le paiement de la valeur des unités d'actions différées pour lesquelles les droits sont acquis sera effectué conformément aux termes du Régime d'unités d'actions.	Le paiement des unités d'actions différées pour lesquelles les droits sont acquis est effectué au plus tard un an après la date de retraite.	Paiement au plus tard 180 jours suivant le décès de toutes les unités d'actions différées pour lesquelles les droits ont été acquis à la date du décès.	Le paiement de la valeur des unités d'actions différées sera effectué conformément aux termes du Régime d'unités d'actions.
ROAA	Droit de lever toutes les options octroyées et acquises à la date de cessation d'emploi au plus tard 90 jours suivant la date de cessation d'emploi, mais en aucun cas après la date d'expiration. Les autres options sont annulées.	Droit de lever toutes les options octroyées et acquises à la date de cessation d'emploi au plus tard 90 jours suivant la date de cessation d'emploi, mais en aucun cas après la date d'expiration. Les autres options sont annulées.	Droit de lever toutes les options octroyées et acquises à la date de cessation d'emploi dans les 90 jours suivant la date de cessation d'emploi, mais en aucun cas après la date d'expiration. Les autres options sont annulées.	L'acquisition des droits se continue pour une période d'un an suivant la retraite. Les autres options sont annulées. Toutes les options qui ne sont pas levées au plus tard 90 jours suivant ce délai, mais en aucun cas après la date d'expiration, sont annulées.	Droit de lever toutes les options octroyées et acquises à la date du décès au plus tard 180 jours suivant la date du décès, mais en aucun cas après la date d'expiration. Les autres options sont annulées.	Aucune mesure.
Régimes de retraite	Prestations accumulées à la date de démission selon les dispositions des régimes de base et supplémentaire; aucune prestation payable aux termes de l'entente de retraite individuelle si la démission est avant 55 ans.	Prestations accumulées à la date de cessation d'emploi selon les dispositions des régimes de base et supplémentaire; aucune prestation payable de l'entente de retraite individuelle.	Prestations accumulées à la date de cessation d'emploi selon les dispositions des régimes.	Prestations accumulées à la date de retraite selon les dispositions des régimes.	Prestations accumulées à la date du décès selon les dispositions des régimes.	Prestations accumulées à la date de cessation d'emploi selon les dispositions des régimes.

1) M. Peter Brues est admissible à la rémunération incitative à court terme gagnée pour les mois écoulés entre le début de l'exercice financier et la date de cessation d'emploi. Il est aussi admissible à une indemnité de départ équivalente à deux fois son salaire de base en vigueur à la date de cessation d'emploi involontaire plus deux fois la moyenne de la rémunération incitative à court terme gagnée au courant des deux dernières années complétées précédant la cessation d'emploi. Mme Lynda Newcomb est admissible à la rémunération incitative à court terme gagnée pour les mois écoulés entre le début de l'exercice financier et la date de cessation d'emploi. Elle est aussi admissible à une indemnité de départ équivalente à son salaire de base en vigueur à la date de cessation d'emploi involontaire, plus le paiement de la rémunération incitative à court terme qui lui aurait normalement été payée n'eût été la cessation d'emploi.

2) M. Peter Brues est admissible à l'accélération de l'acquisition de toutes les UAR non acquises.

- 3) Si la cessation d'emploi se produit dans les trois premières années suivant sa nomination, M. Peter Brues est admissible à l'acquisition proportionnelle au temps passé en poste et payable au même moment que la date initialement prévue lors de l'octroi des unités dont les droits ne sont pas acquis. Si la cessation d'emploi se produit plus de trois ans après la nomination les unités d'actions pour lesquelles les droits ne sont pas acquis à la date de cessation d'emploi sont annulées.
- 4) Si la cessation d'emploi se produit dans les trois premières années suivant sa nomination, M. Peter Brues est admissible à l'acquisition proportionnelle au temps passé en poste et payable au même moment que la date initialement prévue lors de l'octroi des unités dont les droits ne sont pas acquis. Si la cessation d'emploi se produit plus de trois ans après la nomination, mais dans les deux années suivant le changement de contrôle, M. Peter Brues est admissible à l'acquisition accélérée de toutes les UALR / UADLR non acquises.

6.5.1 Président et chef de la direction

En plus des conditions décrites précédemment applicables à tous les hauts dirigeants visés, advenant une cessation d'emploi involontaire ou une cessation d'emploi suivant un changement de contrôle, M. Peter Brues aurait droit à une indemnité de départ correspondant à deux fois son salaire annuel de base plus deux fois la moyenne de la rémunération incitative à court terme gagnée au cours des deux dernières années complétées précédant la cessation d'emploi. En outre, il serait admissible à recevoir la rémunération incitative à court terme gagnée pour les mois écoulés entre le début de l'exercice financier et la date de cessation d'emploi ainsi qu'à l'accélération de l'acquisition de toutes les UAR non acquises. Si les événements précités étaient survenus le 30 octobre 2022, le total des sommes additionnelles payables au président et chef de la direction aurait été de 5 050 659 \$, soit 2 310 000 \$ en indemnité de départ, 55 000 \$ pour la rémunération incitative à court terme gagnée au cours du dernier exercice financier et 2 685 659 \$ pour l'acquisition accélérée des UAR non acquises.

Aucune clause spécifique ne s'applique advenant un changement de contrôle de la Société sans qu'il y ait cessation d'emploi. Peu importe le motif de la cessation d'emploi, aucune mesure n'est prévue pour le paiement d'avantages indirects.

Les valeurs sont calculées sur la base du cours de clôture de l'Action catégorie A le 28 octobre 2022, étant le dernier jour ouvrable de l'exercice financier, de 15,97 \$.

Suite à son départ à la retraite M. François Olivier a bénéficié d'une prime de 1 500 000 \$ en reconnaissance des réalisations importantes et significatives au cours de ses 28 années de service ainsi qu'à un montant de 6 750 \$ représentant sa rémunération incitative à court terme au prorata du nombre de jours où il a occupé le poste de président et chef de la direction de la Société.

6.5.2 Autres hauts dirigeants visés

Dans le cas d'une cessation d'emploi, peu importe le motif, aucune mesure n'est prévue contractuellement pour le paiement d'une indemnité de départ ou d'avantages indirects pour les autres hauts dirigeants visés, à l'exception de Mme Lynda Newcomb, chef de la direction des ressources humaines. Outre Mme Lynda Newcomb, toute indemnité de départ, s'il y a lieu, en cas de cessation d'emploi involontaire ou cessation d'emploi suivant un changement de contrôle est non déterminée. Les modalités en cas de cessation d'emploi des programmes de rémunération s'appliquent, tel qu'exprimé au tableau de la rubrique 6.5.

Mme Lynda Newcomb a quant à elle, en plus des conditions décrites précédemment offertes à tous les hauts dirigeants visés, droit à une indemnité en cas de cessation d'emploi involontaire correspondant à son salaire annuel de base en vigueur à la date de cessation d'emploi involontaire, plus le paiement de la rémunération incitative à court terme qui lui aurait normalement été payée n'eut été de la cessation d'emploi. Elle est également admissible à la rémunération incitative à court terme gagnée pour les mois écoulés entre le début de l'exercice financier et la date de cessation d'emploi. Le total des sommes additionnelles payables à Mme Lynda Newcomb si la cessation d'emploi involontaire était survenue le 30 octobre 2022 aurait été de 719 250 \$, soit 420 000 \$ à l'égard de l'indemnité de départ basée sur son salaire de base et 299 250 \$ à l'égard de sa rémunération incitative à court terme.

7. Autres renseignements

7.1 Prêt à un administrateur ou un dirigeant

Aucun prêt n'est consenti par la Société ou ses filiales à ses administrateurs ou ses dirigeants.

7.2 Généralités

Les renseignements ci-inclus sont donnés à la date des présentes, sauf indication contraire. La direction de la Société ignore si des questions autres que celles mentionnées dans l'avis de convocation ci-joint seront soumises aux délibérations de l'assemblée.

7.3 Disponibilité des documents

Les renseignements financiers de la Société apparaissent aux états financiers consolidés vérifiés de la Société et les notes afférentes, ainsi que dans le rapport de gestion connexe pour l'exercice financier clos le 30 octobre 2022. Des exemplaires de ces documents et des renseignements supplémentaires concernant la Société sont disponibles sur le site Internet de SEDAR (www.sedar.com) et peuvent également être obtenus sur demande, adressée à la secrétaire de la Société à son siège social au 1, Place Ville Marie, bureau 3240, Montréal (Québec) H3B 0G1. Ces documents ainsi que les communiqués de la Société sont également affichés sur le site Internet de la Société (www.tc.tc).

7.4 Propositions d'actionnaires

La *Loi canadienne sur les sociétés par actions* permet à certains actionnaires admissibles de la Société de présenter à la Société des propositions d'actionnaires, lesquelles peuvent être intégrées à une circulaire de sollicitation de procurations de la direction ayant trait à une assemblée annuelle des actionnaires. La Société doit recevoir toute telle proposition d'actionnaires en vue de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Société entre le 10 octobre 2023 et le 11 décembre 2023.

7.5 Approbation par les administrateurs

Le contenu et l'envoi aux actionnaires de la présente circulaire ont été approuvés par le conseil d'administration de la Société.

Fait à Montréal, ce 10^e jour de janvier 2023.

La chef de la direction des affaires juridiques
et secrétaire de la Société,

A handwritten signature in black ink that reads "Christine Desaulniers". The signature is written in a cursive, flowing style.

Christine Desaulniers

Annexe A - Mandat du conseil d'administration

Transcontinental inc. (la Société) est une société dont les valeurs sous-tendent une saine gestion d'entreprise. Son conseil d'administration (le conseil) est élu par les actionnaires pour superviser, conformément aux lois et à la réglementation applicables, la gestion de l'entreprise et s'assurer que la haute direction de la Société agit de façon à non seulement protéger les valeurs de la Société mais à en assurer le respect afin que la Société soit gérée en fonction des intérêts des parties prenantes de l'entreprise, notamment ses employés, ses clients, ses actionnaires et ses communautés. Le conseil s'acquitte de ses responsabilités directement ou par l'entreprise de ses comités. Le conseil n'est toutefois pas responsable de la gestion quotidienne et de l'exploitation de la Société, cette responsabilité incombant à la direction. Le conseil est toutefois chargé de superviser la direction dans le cadre de ces responsabilités.

LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

- 1. Sélection et nombre d'administrateurs.** Le conseil, suivant les statuts de la Société, peut être composé d'un minimum de trois et d'un maximum de 15 administrateurs. La taille et la composition du conseil sont revues au moins sur une base annuelle. Le nombre d'administrateurs doit laisser place à la diversité de pensées et d'expérience, tout en favorisant la prise de décisions de façon efficace. Conformément au *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*, le conseil est composé majoritairement d'administrateurs indépendants.
- 2. Durée du mandat.** L'élection des administrateurs se fait annuellement dans le cadre de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société. La durée du mandat d'un administrateur est d'une année, sujet à réélection par les actionnaires à l'assemblée annuelle suivante. Le conseil peut, en cours d'année, combler toute vacance ou nommer un administrateur tel que permis par la loi.
- 3. Critères d'éligibilité.** Les administrateurs sont recrutés sur la base de leur expertise tout en tenant compte de la complémentarité avec celle des autres administrateurs et de la grille de compétences adoptée pour les membres du conseil. Les administrateurs sont recrutés pour leurs valeurs, leurs connaissances et leur expérience, de même que pour leur disponibilité à consacrer le temps requis à la gestion des affaires de la Société. Chaque administrateur doit consacrer le temps et les ressources nécessaires pour s'acquitter de ses responsabilités.

Avant d'accepter de siéger au conseil d'une compagnie privée ou publique, un administrateur doit en informer la présidente du conseil et demander son approbation. La présidente du conseil examinera cette demande avec le président du Comité de gouvernance et de responsabilité sociale afin de s'assurer de l'absence de conflits actuels ou potentiels et décider si cet administrateur devrait poursuivre comme administrateur s'il/elle accepte de siéger à cet autre conseil.

Un administrateur qui connaît un changement important au niveau de sa principale fonction doit en discuter avec la présidente du conseil. La présidente du conseil et le président du Comité de gouvernance et de responsabilité sociale examineront ensuite les circonstances de ce changement et des conflits actuels ou potentiels, le cas échéant, et décideront si un tel administrateur devrait poursuivre au sein du conseil ou offrir sa démission.

- 4. Qualités essentielles d'un administrateur.** Le conseil s'attend à ce que chaque administrateur respecte les normes professionnelles les plus élevées, le tout tel que décrit ci-après. La Société demande à ses administrateurs de faire preuve de la plus haute intégrité et rigueur et qu'ils agissent de façon honnête, objective et de bonne foi. Aussi, la Société s'attend à ce que ses administrateurs fassent preuve d'un bon jugement d'affaires, que leurs délibérations et leurs décisions reflètent les valeurs de la Société et que les administrateurs assument leurs responsabilités découlant des décisions prises. En cas de conflit d'intérêt réel ou potentiel, un administrateur doit immédiatement informer la présidente du conseil et s'abstenir de participer aux discussions portant sur une question à l'égard de laquelle il est en situation de conflit d'intérêt réel ou potentiel ou de voter.
- 5. Formation.** Chaque administrateur a accès à la documentation pertinente aux affaires de la Société, dont les mandats du conseil et de ses comités, la description du rôle et des responsabilités de tous les présidents de comités, de la présidente du conseil, de l'administratrice principale et du président et chef de la direction, les détails quant à la rémunération des administrateurs, le Code de conduite et les politiques de la Société, au besoin.

Chaque administrateur est invité à participer à des activités de formation continue concernant notamment les opérations de la Société, les industries dans lesquelles la Société évolue et les questions réglementaires.

La formation continue des administrateurs se fait également par le biais de présentations sur des sujets d'intérêt général ou spécifique. Ces sessions de formation permettent aux administrateurs de comprendre les activités de la Société et peuvent être des outils utiles pour leur compréhension du plan stratégique de la Société.

Les nouveaux administrateurs bénéficient d'un programme d'orientation prenant la forme de rencontres informelles avec des membres de la direction de même que des visites guidées de certaines unités d'affaires de la Société.

6. **Règles de propriété.** Chaque administrateur (autre qu'un administrateur qui est aussi un dirigeant de la Société) doit détenir, avant l'expiration d'un délai de trois ans suivant sa nomination ou son élection au conseil, l'équivalent de trois fois la rémunération annuelle de base des administrateurs sous forme d'actions ou d'unités d'actions différées.
7. **Âge de la retraite.** Le conseil n'a pas fixé d'âge de retraite obligatoire pour les administrateurs.
8. **Réunions.** Le conseil se réunit conformément à un calendrier qu'il fixe chaque année et à tout autre moment jugé opportun.

RÔLE ET RESPONSABILITÉS

Le conseil a pour principal mandat de veiller aux intérêts de tous les actionnaires. Pour ce faire, il s'est doté de comités constitués d'administrateurs indépendants de façon à s'assurer que la Société opère en respectant ses employés, ses clients, ses fournisseurs et ses actionnaires, en conformité avec les lois et la réglementation applicables. Le conseil a les principales responsabilités décrites ci-après :

1. Stratégie et opérations

- i) Adopter un processus de planification stratégique à long terme, y participer et approuver les plans stratégiques et les priorités définis par la haute direction;
- ii) Réviser le plan stratégique sur une base annuelle en tenant compte des risques et opportunités d'affaires de l'entreprise;
- iii) Réviser et approuver les objectifs financiers de la Société, ses plans d'affaires et le budget annuel de la Société, y compris le budget de dépenses en immobilisations;
- iv) Examiner la politique de la Société en matière de dividendes et approuver le versement de dividendes, le cas échéant;
- v) S'assurer, dans la mesure du possible, que le président et chef de la direction et les autres membres de la haute direction sont intègres et créent une culture d'intégrité dans l'ensemble de l'organisation, respectant les valeurs de la Société;
- vi) S'assurer que la Société est gérée de façon à préserver son intégrité financière en conformité avec les politiques approuvées par le conseil et les lois et la réglementation applicables;
- vii) Approuver les principales acquisitions et dispositions et les transactions importantes hors du cours normal des opérations de la Société ou autres transactions, décisions et contrats conformément à la politique de délégation d'autorité approuvée de temps à autre par le conseil;
- viii) Approuver, avant leur publication, les états financiers intermédiaires et les états financiers annuels de la Société, y compris les notes afférentes, le rapport de gestion et les communiqués de presse concernant les résultats intermédiaires et annuels;
- ix) Examiner les résultats de la Société en fonction de son plan stratégique, ses plans d'affaires, son budget et autres objectifs; et
- x) Déléguer à la présidente du conseil, au président et chef de la direction et aux membres de la direction l'autorité de gérer et de superviser les activités de la Société et de prendre des décisions dans l'exercice des activités de la Société et des responsabilités autres que celles expressément réservées au conseil d'administration ou à ses comités aux termes de la politique de délégation d'autorité de la Société.

2. Ressources humaines

- i) Nommer le président et chef de la direction, définir son rôle et ses responsabilités, revoir sa rémunération et s'assurer qu'un mécanisme de succession est en place;

- ii) Réviser la structure organisationnelle, les programmes de planification de la relève et de développement des cadres supérieurs ainsi que leur rendement; et
- iii) Examiner périodiquement les statistiques et la performance de la Société en matière de santé, sécurité et mieux-être et s'assurer de la mise en place de plans d'action, si nécessaire.

3. Gouvernance d'entreprise

- i) Élaborer la vision de la Société en matière de gouvernance, élaborer, notamment, un ensemble de principes et de lignes directrices sur la gouvernance et veiller à la prise en charge des questions reliées à la gouvernance par le Comité de gouvernance et de responsabilité sociale;
- ii) Réviser périodiquement le mandat du conseil et des divers comités du conseil;
- iii) Nommer la présidente du conseil et le président de chaque comité, ainsi que les membres des comités;
- iv) Nommer une administratrice principale ayant pour but premier d'assurer l'indépendance du conseil face à la haute direction;
- v) Évaluer l'efficacité du conseil et de ses comités et s'assurer que la présidente du conseil soit évaluée et que les administrateurs fassent une autoévaluation;
- vi) S'assurer de la complémentarité des compétences des membres du conseil pour susciter les discussions et l'apport d'idées nouvelles et, en conséquence, inciter la direction à se surpasser;
- vii) Examiner l'indépendance des administrateurs par rapport à la haute direction;
- viii) Veiller à la mise en place d'un programme d'orientation et de formation pour les membres du conseil et à ce que tous les nouveaux administrateurs reçoivent une formation complète. Offrir à tous les administrateurs des possibilités de formation continue de façon à ce qu'ils puissent maintenir ou améliorer leurs compétences et leurs aptitudes comme administrateurs et s'assurer que la connaissance et la compréhension des administrateurs de l'entreprise soient mis à jour continuellement par un programme adéquat de visites des sites d'exploitation et par des rapports et présentations sur des sujets reliés à l'entreprise;
- ix) Veiller à ce que l'information remise aux membres du conseil soit la plus complète et adéquate possible;
- x) S'assurer que la rémunération des administrateurs est équitable et suffisamment intéressante pour attirer et retenir des administrateurs hautement qualifiés;
- xi) Revoir et approuver la rémunération payable à la présidente du conseil;
- xii) S'assurer que les administrateurs ont suffisamment de temps pour prendre connaissance des documents préparés en vue de chaque réunion du conseil d'administration et de ses comités; et
- xiii) S'assurer qu'une session in camera soit tenue à la fin de chaque réunion du conseil ou à tout autre moment jugé opportun par l'administratrice principale, sans la présence de la direction.

4. Communications

- i) Assurer l'adoption et la mise en œuvre de politiques et procédures en matière de divulgation de l'information et de tout autre sujet important; et
- ii) Superviser les communications entre la Société, les actionnaires et le public en général et assurer l'efficacité de la politique de la Société en matière de communication. Superviser la mise en place du processus de divulgation financière et s'assurer que toute l'information financière soit divulguée en temps opportun, tout en étant véridique et exhaustive. Mettre en place des mesures pour recueillir les réactions des parties intéressées en permettant une communication directe de ces dernières avec les administrateurs indépendants.

5. Gestion des risques

- i) Veiller à l'adoption des principales politiques de la Société ayant trait à la sécurité, aux conflits d'intérêts et aux relations avec les clients et fournisseurs; et
- ii) Assurer la mise en place d'un système d'identification des risques adéquat, évaluer les principaux risques auxquels la Société fait face et s'assurer que cette dernière s'est pourvue de systèmes appropriés pour gérer ces risques.

6. Éthique, responsabilité sociale et développement durable

- i) S'assurer de la mise en place d'un code de conduite applicable à tous les employés sans distinction, incluant les hauts dirigeants et les administrateurs, et veiller à son respect;
- ii) Examiner les rapports et les initiatives de la Société en matière de développement durable; et
- iii) Examiner les rapports concernant les politiques et pratiques connexes à la responsabilité sociale de la Société.

OBLIGATIONS DES ADMINISTRATEURS

La Société s'attend à ce qui suit de ses administrateurs :

1. **Préparation adéquate.** Pour être en mesure d'offrir des conseils judicieux, les administrateurs doivent préparer chaque réunion du conseil et des comités auxquels ils participent avec soin, poser les questions appropriées à la haute direction pour ensuite être en mesure de comprendre ou remettre en question les hypothèses sur lesquelles sont fondées les recommandations de la direction quant aux projets ou décisions soumis au conseil ou à un comité pour approbation et participer activement à chaque réunion. De par sa culture générale et ses connaissances financières, chaque administrateur doit faire bénéficier le conseil de son expérience personnelle.
2. **Capacité de communication.** Les administrateurs doivent être en mesure de bien communiquer avec les autres membres du conseil tout en étant réceptifs aux opinions exprimées par les autres membres et à leur apport. Ils doivent aussi manifester une capacité d'écoute et se sentir aptes à soulever des questions difficiles de façon à encourager des discussions libres et ouvertes.

ORGANISATION PHYSIQUE DES RÉUNIONS DU CONSEIL

La présidente du conseil, en collaboration avec l'administratrice principale, le président et chef de la direction et le secrétaire de la Société, préparent l'ordre du jour de chaque réunion du conseil. Un effort soutenu est fait pour que le matériel soit exact et à jour et soit distribué aux membres du conseil plusieurs jours avant la tenue d'une réunion.

Les dates des réunions du conseil sont déterminées longtemps à l'avance de façon à s'assurer de la disponibilité des membres du conseil. Le conseil se réunit de façon statutaire pour l'approbation des états financiers intermédiaires et des états financiers annuels et, au besoin, pour discuter de toute acquisition ou disposition importante ou transaction importante hors du cours normal des opérations de la Société ou autre transaction, décision et contrat conformément à la politique de délégation d'autorité approuvée de temps à autre par le conseil et les approuver ou discuter de toute autre question importante qui relève de son mandat.

Les membres du conseil assistent en personne aux réunions. Ils peuvent être présents par voie de conférence téléphonique par voie électronique ou de toute autre façon permettant aux participants de communiquer avec tous les autres de façon adéquate. Au cours des réunions du conseil, certains membres de la haute direction sont invités à faire des présentations sur des sujets relevant de leurs responsabilités, ce qui a pour effet d'améliorer la connaissance des membres du conseil quant aux opérations de la Société.

Le conseil peut retenir des consultants externes aux frais de la Société.

COMITÉS DU CONSEIL

Sous réserve des limites imposées par les lois et la réglementation applicables, le conseil peut s'acquitter de ses responsabilités par l'intermédiaire de comités. Le conseil nomme les administrateurs siégeant sur les comités. Le conseil examine, sur une base annuelle au moins, la composition des comités et, au besoin, les questions à déléguer aux comités. Le conseil peut créer, s'il le juge nécessaire ou souhaitable, des comités spéciaux. Le conseil a créé un Comité d'audit, un Comité des ressources humaines et de rémunération et un Comité de gouvernance et de responsabilité sociale, lesquels ont les responsabilités énoncées à leur mandat approuvé par le conseil.

CODE DE CONDUITE

La Société s'est dotée d'un Code de conduite qui s'applique à tous les administrateurs et employés de la Société sans exception. Ce Code de conduite est remis à chaque administrateur au moment de sa nomination et lorsqu'il y a des modifications à ce dernier. Le Code de conduite exige que tout administrateur agisse conformément aux lois applicables. Chaque administrateur de la Société doit confirmer qu'il/elle a reçu et lu le Code de conduite et qu'il/elle s'engage à le respecter.

tc.