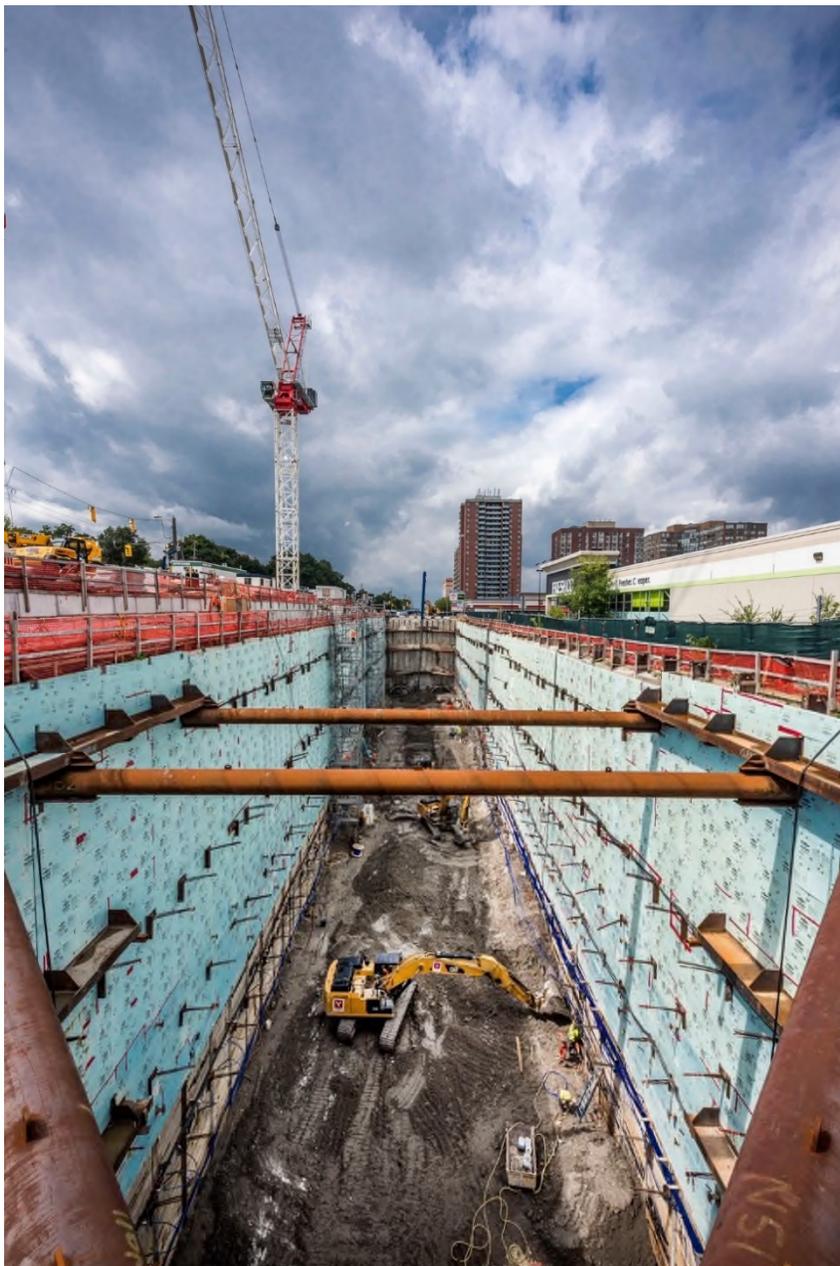


**AECON**

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE  
DES ACTIONNAIRES

ET

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



LE 2 JUIN  
**2020**

# AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE 2020 DES ACTIONNAIRES



**Vous êtes invité à l'assemblée annuelle (l'« assemblée »)  
des actionnaires du Groupe Aecon Inc. (la « Société »)**

**Quand**

Le mardi 2 juin 2020  
9 h (heure avancée de l'Est)

**Où**

Assemblée virtuelle seulement par webdiffusion audio en direct au [www.virtualshareholdermeeting.com/aecon2020](http://www.virtualshareholdermeeting.com/aecon2020). Sur ce site Web, les actionnaires pourront assister à l'assemblée en temps réel, soumettre des questions et exercer les droits de vote rattachés à leurs actions pendant le déroulement de l'assemblée.

**Date de clôture des registres**

Fermeture des bureaux le 3 avril 2020

**QUESTIONS SOUMISES À L'ASSEMBLÉE**

À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à faire ce qui suit :

- (i) recevoir les états financiers annuels de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2019, notamment le rapport de l'auditeur externe;
- (ii) élire les administrateurs de la Société;
- (iii) examiner et, s'il est jugé souhaitable de le faire, approuver la résolution à titre consultatif en vue d'accepter l'approche de la Société sur la rémunération des membres de la haute direction;
- (iv) renouveler le mandat des auditeurs de la Société et autoriser le conseil d'administration de la Société à fixer leur rémunération;
- (v) traiter des autres questions qui peuvent être dûment soumises à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report.

**PAR ORDRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

**Yonni Fushman**

Vice-président directeur, chef des affaires juridiques  
et secrétaire

Toronto (Ontario)

Le 4 mai 2020

**VOTRE VOTE EST IMPORTANT**

Les actionnaires ayant le droit de voter à l'assemblée doivent utiliser l'une des façons de voter indiquées ci-après :



Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions en appelant aux numéros sans frais 1-800-474-7501 (français) ou 1-800-474-7493 (anglais).



Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions en ligne au [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com).



Remplissez, signez, datez et retournez votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin à Broadridge Investor Communications Corporation, Attention: Data Processing Centre, P.O. Box 3700, STN Industrial Park, Markham (Ontario) L3R 9Z9 ou par télécopieur au 905-507-7793 ou au 514-281-8911.

Le formulaire de procuration ci-joint comprend de plus amples renseignements sur les processus de vote électronique et par téléphone. **Pour être valables, toutes les procurations doivent être reçues par Broadridge Investor Communications Corporation au plus tard à 9 h (heure avancée de l'Est) le 29 mai 2020 (ou au moins 48 heures, sans compter les samedis, dimanches et jours fériés, avant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement ou de report) ou remises au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report, pour qu'elles puissent faire l'objet d'un vote. Les votes exercés de façon électronique ou par téléphone doivent être soumis au plus tard à 9 h (heure avancée de l'Est) le 29 mai 2020 (ou au moins 48 heures, sans compter les samedis, les dimanches et les jours fériés, avant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement ou de report).**

# TABLE DES MATIÈRES

<b>RUBRIQUE UN – SOMMAIRE DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS</b>	<b>1</b>
Questions soumises au vote des actionnaires	1
Nos candidats aux postes d’administrateurs	1
Gouvernance	2
Rémunération des membres de la haute direction	2
<b>RUBRIQUE DEUX – QUESTIONS SOUMISES AU VOTE</b>	<b>4</b>
Assemblée virtuelle	4
Sollicitation de procurations	4
Actions avec droit de vote et leurs Principaux porteurs	5
Actionnaires inscrits	5
Actionnaires véritables	6
Nomination des fondés de pouvoir, date de remise et révocation des procurations	8
Pouvoir discrétionnaire des fondés de pouvoir	9
<b>RUBRIQUE TROIS – POINTS À L’ORDRE DU JOUR</b>	<b>10</b>
Réception des états financiers	10
QUESTION 1 : Élection des administrateurs	10
QUESTION 2 : Vote à titre consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction (« Vote consultatif sur la rémunération »)	27
QUESTION 3 : Nomination et rémunération des auditeurs	29
<b>RUBRIQUE QUATRE – RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION</b>	<b>30</b>
Lettre aux actionnaires	30
Rapport du comité de la rémunération	33
Analyse de la rémunération	33
Gestion des risques liés à la rémunération	36
Composantes de la rémunération	40
Rémunération des membres de la haute direction et mobilisation des actionnaires	48
Examen de la rémunération	48
<b>RUBRIQUE CINQ – TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS AUX TERMES DE RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES</b>	<b>56</b>
<b>RUBRIQUE SIX – INTÉRÊT DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES</b>	<b>57</b>
<b>RUBRIQUE SEPT – INTÉRÊT DE CERTAINES PERSONNES DANS LES POINTS À L’ORDRE DU JOUR</b>	<b>57</b>

<b>RUBRIQUE HUIT – QUESTIONS DE GOUVERNANCE</b>	<b>57</b>
Gestion du risque d’entreprise	58
Code d’éthique et de conduite professionnelle et politique de dénonciation	59
Vote consultatif sur la rémunération	60
Services des garanties financières et de la conformité	61
Surveillance de la gouvernance par le conseil	61
Mandat du conseil	61
Composition du conseil	62
Réunions des administrateurs indépendants et réunions à huis clos	65
Indépendance du président du conseil et de l’administrateur principal	65
Mandats parallèles à plusieurs conseils	65
Appartenance des administrateurs à d’autres conseils	65
Examen annuel du conseil et processus relatif à la relève	66
Nomination des administrateurs	66
Orientation des nouveaux administrateurs	67
Formation continue	67
Planification stratégique	69
Planification de la relève	69
Mobilisation des actionnaires	69
Attentes du conseil envers la direction	70
Propositions d’actionnaires	70
<b>RUBRIQUE NEUF – RAPPORT SUR LA DIVERSITÉ</b>	<b>72</b>
<b>RUBRIQUE DIX – DISPONIBILITÉ DES DOCUMENTS</b>	<b>77</b>
<b>RUBRIQUE ONZE – APPROBATION</b>	<b>77</b>
<b>APPENDICE 1</b>	<b>A1-1</b>
<b>APPENDICE 2</b>	<b>A2-1</b>
<b>APPENDICE 3</b>	<b>A3-1</b>
<b>APPENDICE 4</b>	<b>A4-1</b>

## RUBRIQUE UN – SOMMAIRE DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

Vous trouverez ci-après un sommaire de certains des renseignements importants qui figurent dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction (la « **circulaire** »). Ce sommaire ne comprend pas tous les renseignements que vous devriez examiner. Vous devriez donc lire la présente circulaire intégralement avant de voter.

### QUESTIONS SOUMISES AU VOTE DES ACTIONNAIRES

	Recommandation du conseil pour le vote en 2020	Résultat du vote en 2019	Pages
Élection de 10 administrateurs	EN FAVEUR de chaque candidat	Voir le tableau ci-après	Pages 10 à 26
Résolution à titre consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction	EN FAVEUR	94,20 %	Page 27
Nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. en tant qu'auditeurs	EN FAVEUR	99,22 %	Page 29

### NOS CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Nom et région	Administrateur depuis	Membre de comités à la date de la présente circulaire				Présence aux réunions du conseil et des comités en 2019	Résultat de l'élection en 2019
		Audit	GNR	Risque	ESS		
Beck, Jean M. Toronto (Ontario) Canada	1963					100 %	96,87 %
Brace, John W. Toronto (Ontario) Canada	2019			Président <sup>(1)</sup>		100 %	99,81 %
Carrabba, Joseph A. Key Largo (Floride) États-Unis	2013		✓	✓	✓	92 %	98,00 %
Franceschini, Anthony P. Edmonton (Alberta) Canada	2009	✓			✓	100 %	99,80 %
Hole, J.D. Edmonton (Alberta) Canada	2009	✓			Président	100 %	99,78 %
Jenah, Susan Wolburgh Toronto (Ontario) Canada	2016	✓	Présidente	✓		100 %	98,95 %
Rosenfeld, Eric New York (New York) États-Unis	2017			✓		100 %	76,51 %
Servranckx, Jean-Louis Toronto (Ontario) Canada	2018					100 %	99,79 %
Sloan, Monica Calgary (Alberta) Canada	2013		✓			100 %	99,48 %
Stein, Deborah Kingsville (Ontario) Canada	2019	Présidente				82 % <sup>(2)</sup>	96,25 %

(1) M. Brace a été nommé président du comité du risque le 23 avril 2020 en remplacement de M. Carrabba.

(2) M<sup>me</sup> Stein n'a pas été en mesure d'assister à toutes les réunions tenues en 2019 en raison d'engagements professionnels pris avant son élection au conseil le 4 juin 2019.

## GOUVERNANCE

Le conseil d'administration (le « conseil ») de Groupe Aecon Inc. (la « Société » ou « Aecon ») et la direction de la Société estiment que de solides pratiques de gouvernance contribuent à des résultats supérieurs en créant et en maintenant de la valeur pour les actionnaires. C'est pourquoi nous cherchons constamment à raffermir notre leadership en matière de gouvernance et d'éthique commerciale en adoptant des pratiques exemplaires et en rendant compte de manière transparente et responsable à nos actionnaires.

### FAITS SAILLANTS

De solides pratiques de renouvellement du conseil, cinq administrateurs de la Société (les « administrateurs » et chacun, un « administrateur ») s'étant joints au conseil au cours des cinq dernières années

30 % des administrateurs sont des femmes, ce qui est supérieur à la cible de 25 % d'Aecon<sup>1</sup>

Repérer de façon proactive des candidats au conseil ayant des compétences qui reflètent les compétences et l'expérience nécessaires au conseil à mesure que les administrateurs en poste s'approchent de la fin de leur mandat respectif



<sup>1</sup>De 2015 à 2019, la Politique sur la mixité au sein du conseil (définie ci-après) établissait une cible de représentation des femmes à titre d'administratrices indépendantes à hauteur d'au moins 25 %. En 2020, la Politique sur la mixité au sein du conseil a été modifiée pour établir une cible de représentation des femmes à hauteur d'au moins 25 % parmi tous les administrateurs.

\*Si tous les candidats à l'élection aux postes d'administrateurs sont réélus en 2020, les femmes représenteront 30 % des administrateurs.

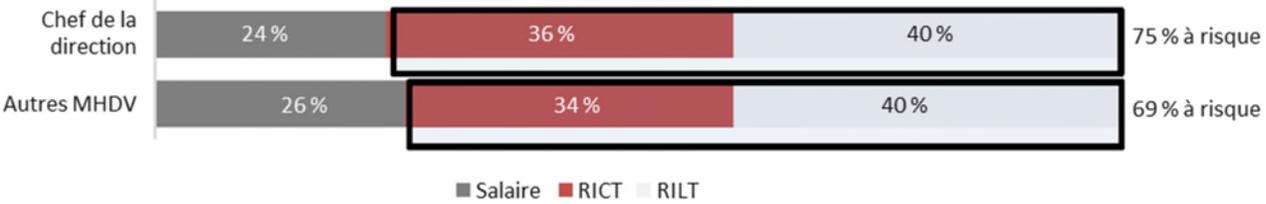
## RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Aecon se concentre sur une approche de rémunération au rendement pour la rémunération des membres de la haute direction. Afin de recruter, de motiver et de fidéliser des personnes compétentes, la Société offre un programme de rémunération globale concurrentiel.

La rémunération comprend les éléments suivants :

- Salaire de base : récompense l'importance et les responsabilités liées à un poste et aide à recruter et à fidéliser des membres de la haute direction très compétents
- Incitatifs annuels : encouragent l'atteinte d'un solide rendement quant à la rentabilité et à d'autres objectifs individuels
- Incitatifs à long terme : les unités d'actions différées (les « UAD ») et les unités d'actions subalternes (les « UAS ») alignent les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires

### Composition de la rémunération en 2019



## RUBRIQUE DEUX – QUESTIONS SOUMISES AU VOTE

### ASSEMBLÉE VIRTUELLE

Le conseil et la direction de la Société surveillent activement l'évolution de la propagation rapide à l'échelle mondiale du nouveau coronavirus pouvant potentiellement entraîner une maladie respiratoire sévère (la « COVID-19 »), notamment les directives des autorités de santé publique et des organismes gouvernementaux. La santé et le bien-être de nos employés, de nos clients, de nos investisseurs et des collectivités sont notre priorité. Par conséquent, l'assemblée annuelle de cette année (l'« assemblée ») des porteurs (les « actionnaires ») d'actions ordinaires de la Société (les « actions ordinaires ») aura lieu sous forme virtuelle seulement par webdiffusion audio en direct. Les actionnaires pourront y assister en ligne en temps réel peu importe l'endroit où ils se trouvent, et les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront soumettre des questions en les écrivant dans la boîte de texte « ask a question » et voter sur plusieurs questions importantes.

#### Comment les actionnaires pourront-ils assister à l'assemblée et y participer?

Afin d'assister et de participer à l'assemblée, les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés devront accéder au site [www.virtualshareholdermeeting.com/aecon2020](http://www.virtualshareholdermeeting.com/aecon2020) et s'enregistrer au moyen du numéro de contrôle à 16 chiffres figurant sur leur formulaire de procuration ou leur formulaire d'instructions de vote, selon le cas. La plateforme de l'assemblée est entièrement prise en charge par des navigateurs et des appareils utilisant la version la plus à jour des modules d'extension applicables. **Assurez-vous d'avoir une solide connexion Internet, de préférence à haute vitesse, à l'endroit où vous avez l'intention de participer à l'assemblée.**

L'assemblée commencera à 9 h précises (heure avancée de l'Est) le 2 juin 2020. L'enregistrement en ligne débutera 15 minutes avant l'assemblée, soit à 8 h45 (heure avancée de l'Est). Assurez-vous de prévoir suffisamment de temps pour les procédures d'enregistrement en ligne. Si vous avez des problèmes d'accès à l'assemblée pendant l'enregistrement ou à l'heure de l'assemblée, veuillez appeler au numéro de soutien technique qui sera affiché sur la page d'accès à l'assemblée virtuelle des actionnaires. L'assemblée par webdiffusion vous permet d'assister à l'assemblée en direct et permet aux actionnaires inscrits et aux fondés de pouvoir dûment nommés de soumettre des questions en les écrivant dans la boîte de texte « ask a question » et de déposer leur vote pendant le déroulement de l'assemblée s'ils ne l'ont pas fait avant l'assemblée.

#### Poser ou soumettre des questions pendant l'assemblée?

Les questions ne seront pas affichées aux participants à la webdiffusion, mais tous les efforts raisonnables seront déployés pour aborder les questions soulevées pendant le temps alloué.

Un modérateur peut filtrer les questions selon les thèmes communs et présenter une version résumée de la question au président du conseil ou au dirigeant approprié de la Société.

Les questions doivent concerner l'ordre du jour de l'assemblée. Les questions inappropriées ne seront pas présentées au président du conseil ni abordées par celui-ci.

Pour plus de renseignements, veuillez consulter le document relatif aux règles et aux procédures pour la tenue de l'assemblée sur le site Web de la Société à l'adresse [www.aecon.com](http://www.aecon.com).

### SOLLICITATION DE PROCURATIONS

La présente circulaire est remise dans le cadre de la sollicitation de procurations par la direction de la Société qui servira à l'assemblée devant être tenue à 9 h (heure avancée de l'Est) le 2 juin 2020 pour les raisons énumérées dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires (l'« avis de convocation »). Comme il est indiqué ci-dessus, Aecon tiendra l'assemblée sous forme virtuelle seulement, au moyen d'une webdiffusion audio en direct. Les actionnaires auront une possibilité égale d'assister à l'assemblée en ligne, quel que soit leur emplacement géographique.

Bien qu'il soit prévu que la sollicitation s'effectuera principalement par la poste, les procurations pourraient aussi être sollicitées par téléphone ou par une autre méthode de sollicitation directe par la direction ou par les employés permanents de la Société et/ou l'agent des transferts de la Société, Services aux investisseurs Computershare Inc. (l'« **agent de transferts** »). La Société a également retenu les services de Kingsdale Advisors (« **Kingsdale** ») à titre de conseiller stratégique et d'agent de sollicitation de procurations, afin de l'aider dans le cadre de ses communications avec les actionnaires et de la sollicitation de procurations. Kingsdale recevra pour ces services des honoraires de 33 000 \$ et la Société lui remboursera les dépenses et certains frais raisonnables que celle-ci aura engagés. La sollicitation de procurations dans le cadre de la présente circulaire est faite par la direction de la Société ou pour son compte et les frais totaux de la sollicitation seront pris en charge par la Société. Au moment de l'impression de la présente circulaire, la Société n'a pas l'intention de verser une rémunération supplémentaire pour la sollicitation de procurations entreprise par des tiers, mais elle remboursera les frais raisonnables des personnes qui sont les propriétaires inscrits mais non les propriétaires véritables des actions avec droit de vote de la Société (tels que des courtiers en valeurs mobilières et autres représentants inscrits aux termes des lois sur les valeurs mobilières en vigueur, des prête-noms et/ou des dépositaires) pour envoyer des exemplaires de l'avis de convocation, du formulaire de procuration, de la circulaire et des autres documents aux propriétaires véritables. La Société fournira, sans frais aux personnes qui en feront la demande auprès du secrétaire de la Société, des exemplaires supplémentaires des documents précédents nécessaires à cette fin.

## **ACTIONS AVEC DROIT DE VOTE ET LEURS PRINCIPAUX PORTEURS**

### **Qui est habilité à voter à l'assemblée?**

Le conseil a fixé le 3 avril 2020 comme date de clôture des registres (la « **date de clôture des registres** ») pour déterminer les actionnaires habilités à recevoir l'avis de convocation. Seuls les porteurs d'actions ordinaires inscrits à la date de clôture des registres sont autorisés à voter à l'assemblée. Le fait pour un actionnaire de ne pas recevoir de copie de l'avis de convocation ne lui enlève pas le droit d'exercer les droits de vote conférés par les actions immatriculées à son nom à l'assemblée.

### **À l'égard de combien d'actions ordinaires puis-je voter?**

Le capital-actions autorisé de la Société est constitué d'un nombre illimité d'actions ordinaires, dont chacune donne le droit à un vote pour chacune des questions dûment soumises à l'assemblée.

À la connaissance des administrateurs et des hauts dirigeants de la Société, en date du 3 avril 2020, aucune personne ou société, directement ou indirectement, n'était propriétaire véritable de plus de 10 % des droits de vote rattachés à une catégorie quelconque de titres comportant droit de vote en circulation de la Société, ni n'exerçait une emprise sur un tel pourcentage.

#### **Actions ordinaires en circulation :**

59 866 563 le  
3 avril 2020, soit la date  
de clôture des registres

### **Combien de voix sont nécessaires pour approuver les questions soumises à l'assemblée?**

Pour être approuvée, chaque résolution soumise à l'assemblée doit être adoptée à la majorité des voix exprimées lors de l'assemblée.

## **ACTIONNAIRES INSCRITS**

### **Comment voter**

À titre d'actionnaire inscrit, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires des façons suivantes :

**À L'ASSEMBLÉE VIRTUELLE** : Accédez au site [www.virtualshareholdermeeting.com/aecon2020](http://www.virtualshareholdermeeting.com/aecon2020) et enregistrez-vous au moyen du numéro de contrôle à 16 chiffres figurant sur votre formulaire de procuration et suivez les instructions fournies. Assurez-vous d'avoir une solide connexion Internet, de préférence à haute vitesse, à l'endroit où vous avez l'intention de participer à l'assemblée.

<p><b>Par téléphone</b></p> 	<p>Appelez au 1-800-474-7501 (français) ou au 1-800-474-7493 (anglais).</p> <p>Vous devrez entrer votre numéro de contrôle à 16 chiffres imprimé au recto de votre formulaire de procuration. Suivez les instructions vocales interactives pour voter.</p>
<p><b>Par la poste ou par télécopieur</b></p> 	<p>Indiquez vos instructions de vote, signez le formulaire de procuration et faites-le parvenir à l'adresse suivante :</p> <p>Broadridge Investor Communications Corporation, Attention: Data Processing Centre P.O. Box 3700, STN Industrial Park Markham (Ontario) L3R 9Z9 ou par télécopieur au 905-507-7793 ou au 514-281-8911</p>
<p><b>En ligne</b></p> 	<p>Allez au <a href="http://www.proxyvote.com">www.proxyvote.com</a>.</p> <p>Vous devrez entrer votre numéro de contrôle à 16 chiffres imprimé au recto de votre formulaire de procuration et suivre les instructions à l'écran.</p>
<p><b>Questions?</b></p> 	<p>Communiquez avec Kingsdale Advisors par téléphone au 1-877-657-5857 (sans frais en Amérique du Nord) ou au 416-867-2272 (appels à frais virés de l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou par courriel au <a href="mailto:contactus@kingsdaleadvisors.com">contactus@kingsdaleadvisors.com</a>.</p>

## ACTIONNAIRES VÉRITABLES

### Qu'est-ce qu'un actionnaire véritable?

Les actionnaires non inscrits ou « actionnaires véritables » (les « **porteurs véritables** ») sont les porteurs dont les actions ordinaires sont détenues en leur nom soit : (i) au nom d'un intermédiaire (un « **intermédiaire** ») (comprenant, entre autres, les banques, les sociétés de fiducie, les maisons de courtage ou les courtiers et les fiduciaires ou administrateurs de REER, FERR, REEE, CELI autogérés et d'autres régimes semblables) avec lequel les porteurs véritables traitent, soit (ii) au nom d'une agence de compensation et de dépôt (comme Services de dépôt et de compensation CDS Inc.) dont l'intermédiaire est un adhérent.

### Quel est le processus de vote pour les porteurs véritables?

Seules les procurations déposées par les actionnaires dont le nom figure sur les registres de la Société à titre de porteurs inscrits des actions ordinaires peuvent être reconnues et exercées à l'assemblée. Conformément aux exigences des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « **ACVM** »), la Société aura distribué des exemplaires de l'avis de convocation, de la présente circulaire et du formulaire de procuration ci-joint aux agences de compensation et de dépôt et aux intermédiaires afin que ceux-ci les transmettent aux porteurs véritables. **Si vous êtes un porteur véritable, votre intermédiaire est l'entité qui, par la loi, peut exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires à l'assemblée conformément à vos instructions de vote. Les droits de vote rattachés aux actions ordinaires détenues par un intermédiaire peuvent uniquement être exercés conformément aux directives du porteur véritable. En l'absence d'instructions claires, les intermédiaires n'ont pas le droit d'exercer de droit de vote à l'égard des actions ordinaires.**

Un formulaire de procuration sera fourni à un porteur véritable par son intermédiaire afin de donner à l'actionnaire inscrit des instructions sur la façon de voter pour le compte du porteur véritable. La majorité des intermédiaires délèguent maintenant la responsabilité d'obtenir des instructions des clients à Broadridge Investor Communications Corporation (« **Broadridge** »). Généralement, Broadridge fait parvenir par courrier un formulaire d'instructions de vote qui peut être numérisé plutôt que le formulaire de procuration. Broadridge effectue le décompte des résultats de toutes les instructions reçues et il fournit des instructions appropriées à l'égard des

droits de vote rattachés aux actions ordinaires représentées à l'assemblée. Le formulaire d'instructions de vote doit être retourné selon les directives de Broadridge bien avant l'assemblée pour que les droits de vote rattachés à ces actions ordinaires soient exercés.

Les porteurs véritables doivent s'assurer que les instructions qui se rapportent à l'exercice des droits de vote rattachés à leurs actions ordinaires soient communiquées en temps opportun et selon les instructions de leur intermédiaire ou de Broadridge, selon le cas. Chaque intermédiaire a ses propres procédures d'expédition et ses propres instructions pour le retour aux clients, qui doivent être suivies minutieusement par les porteurs véritables afin de s'assurer que les droits de vote rattachés à leurs actions ordinaires soient exercés à l'assemblée. Aecon pourrait également utiliser le service QuickVote™ de Broadridge pour aider les actionnaires non inscrits à exercer les droits de vote rattachés à leurs actions ordinaires. Kingsdale pourrait communiquer avec les actionnaires non inscrits afin d'obtenir un vote directement par téléphone.

Conformément au *Règlement 54-101 sur la communication avec les propriétaires véritables des titres d'un émetteur assujéti* (le « **Règlement 54-101** »), la Société remet des exemplaires des documents reliés aux procurations dans le cadre de l'assemblée de façon indirecte aux propriétaires véritables et la Société prévoit payer les frais de livraison de ces documents aux propriétaires véritables opposés. La Société n'utilisera pas les procédures de notification et d'accès prévues dans le Règlement 54-101 pour remettre les copies des documents reliés aux procurations dans le cadre de l'assemblée.

### Comment voter

Les porteurs véritables doivent suivre soigneusement les instructions et procédures de leur intermédiaire ou de Broadridge, le cas échéant, notamment celles qui concernent la date et le lieu où le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote doit être envoyé.

À titre d'actionnaire qui est un porteur véritable, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires des façons suivantes :

	<b>Propriétaire véritable canadien (propriétaire véritable non opposé canadien ou un propriétaire véritable opposé canadien)</b>	<b>Propriétaire véritable américain (propriétaire véritable non opposé américain ou propriétaire véritable opposé américain)</b>
<b>Par téléphone</b>  	Appelez au 1-800-474-7501 (service en français) ou au 1-800-474-7493 (service en anglais).  Vous devrez entrer votre numéro de contrôle à 16 chiffres imprimé au recto de votre formulaire d'instructions de vote. Suivez les instructions vocales interactives pour voter.	Appelez au 1-800-454-8683.  Vous devrez entrer votre numéro de contrôle à 16 chiffres imprimé au recto de votre formulaire d'instructions de vote. Suivez les instructions vocales interactives pour voter.
<b>En ligne</b>  	Allez au <a href="http://www.proxyvote.com">www.proxyvote.com</a> .  Entrez votre numéro de contrôle à 16 chiffres imprimé au recto de votre formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions à l'écran.	Allez au <a href="http://www.proxyvote.com">www.proxyvote.com</a> .  Entrez votre numéro de contrôle à 16 chiffres imprimé au recto de votre formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions à l'écran.
<b>Questions?</b>  	Communiquez avec Kingsdale Advisors par téléphone au 1-877-657-5857 (sans frais en Amérique du Nord) ou au 416-867-2272 (appels à frais virés de l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou par courriel au <a href="mailto:contactus@kingsdaleadvisors.com">contactus@kingsdaleadvisors.com</a>	Communiquez avec Kingsdale Advisors par téléphone au 1-877-657-5857 (sans frais en Amérique du Nord) ou au 416-867-2272 (appels à frais virés de l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou par courriel au <a href="mailto:contactus@kingsdaleadvisors.com">contactus@kingsdaleadvisors.com</a>

Un porteur véritable qui reçoit un formulaire d'instructions de vote de son intermédiaire ou de Broadridge, selon le cas, **ne peut pas** utiliser ce formulaire pour exercer les droits de vote rattachés à ses actions ordinaires directement à l'assemblée. Afin que vous puissiez exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires directement à l'assemblée, votre intermédiaire doit vous nommer en tant que fondé de pouvoir. Les porteurs véritables qui désirent assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à leurs actions ordinaires indirectement en tant que fondé de pouvoir doivent inscrire leur nom dans l'espace en blanc sur le formulaire de procuration ou sur le formulaire d'instructions de vote fourni par leur intermédiaire ou par Broadridge, selon le cas, et le retourner selon les instructions reçues de leur intermédiaire ou de Broadridge, selon le cas, et ce, bien avant l'assemblée. **Ne donnez pas** d'instructions de vote puisque votre vote sera comptabilisé à l'assemblée.

## NOMINATION DES FONDÉS DE POUVOIR, DATE DE REMISE ET RÉVOCATION DES PROCURATIONS

### Comment nommer un fondé de pouvoir

Chacune des personnes dont le nom figure dans le formulaire de procuration ci-joint est un dirigeant de la Société. Le fait de signer le formulaire de procuration ci-joint (ou le formulaire d'instructions de vote) donne le pouvoir à ces personnes d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires à l'assemblée, à moins que vous ne donniez ce pouvoir à quelqu'un d'autre. **Un actionnaire inscrit qui souhaite nommer une autre personne (qui ne doit pas être nécessairement un actionnaire) pour le représenter et agir en son nom à l'assemblée peut le faire, soit en inscrivant le nom d'une telle personne dans l'espace réservé à cette fin sur le formulaire de procuration, ou en remplissant un autre formulaire de procuration.** Une procuration doit être signée par l'actionnaire inscrit ou par son mandataire autorisé par écrit ou, si l'actionnaire inscrit est une société, sous son sceau ou par un dirigeant ou représentant de celle-ci dûment autorisé.

### Retourner le formulaire de procuration/formulaire d'instructions de vote

Les procurations qui seront utilisées à l'assemblée doivent être transmises à Broadridge Investor Communications Corporation, de manière à être reçues au plus tard à 9 h (heure avancée de l'Est) le 29 mai 2020 (ou au moins 48 heures, sans compter les samedis, les dimanches et les jours fériés, avant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement ou de report à laquelle le formulaire de procuration doit être utilisé) afin que la procuration fasse l'objet d'un vote.

Plutôt que de remplir et de retourner un formulaire de procuration aux fins de l'assemblée, un actionnaire inscrit peut voter de façon électronique sur Internet à l'adresse [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com) ou par téléphone en communiquant avec Broadridge Investor Communications Corporation au 1-800-474-7501 (français) ou au 1-800-474-7493 (anglais). Les votes exprimés de façon électronique ou par téléphone sont, à tous égards, identiques aux votes exercés au moyen d'un formulaire de procuration sur copie papier et seront traités de la même façon que ceux-ci. Les actionnaires inscrits qui souhaitent voter sur Internet ou par téléphone doivent suivre les instructions qui figurent sur le formulaire de procuration ci-joint. Les votes exprimés de façon électronique ou par téléphone doivent être soumis au plus tard à 9 h (heure avancée de l'Est) le 29 mai 2020 (ou au moins 48 heures, sans compter les samedis, les dimanches et les jours fériés, avant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement ou de report).

### Changer votre vote ou révoquer votre procuration

Vous pouvez révoquer votre procuration en tout temps, en votant de nouveau sur Internet ou par téléphone avant 17 h le 29 mai 2020 (heure avancée de l'Est) comme il est indiqué ci-après ou en remplissant un acte écrit (ce qui comprend un autre formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote, selon le cas, portant une date plus tardive) signé par vous, ou votre mandataire (dûment autorisé par écrit), et déposé de manière électronique auprès du président de l'assemblée (à [jlservranckx@aecon.com](mailto:jlservranckx@aecon.com)) ou du secrétaire de la Société (à [yfushman@aecon.com](mailto:yfushman@aecon.com)) le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report, ou de toute autre manière autorisée par la loi.

Vous pouvez également changer vos instructions de vote en faisant parvenir des instructions modifiées à Broadridge Investor Communications Corporation au plus tard à 9 h (heure avancée de l'Est) le 29 mai 2020 ou de toute autre manière autorisée par la loi. Si un actionnaire inscrit a voté par Internet ou par téléphone, et qu'il souhaite modifier ce vote, l'actionnaire inscrit peut voter à nouveau de cette façon avant 9 h (heure avancée de l'Est) le 29 mai 2020 (ou au moins 48 heures, sans compter les samedis, les dimanches et les jours fériés, avant la date de toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement ou de report).

## POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DES FONDÉS DE POUVOIR

### Comment votera votre fondé de pouvoir

Le formulaire de procuration remis aux actionnaires inscrits avec l'avis de convocation et la présente circulaire confère aux actionnaires inscrits la possibilité de préciser que les droits de vote se rattachant aux actions ordinaires immatriculées en leur nom seront exercés « EN FAVEUR » ou « CONTRE », ou feront l'objet d'une « ABSTENTION », conformément aux instructions données dans le formulaire de procuration, à l'égard des questions soumises à l'assemblée. À tout scrutin qui peut être demandé, les droits de vote rattachés aux actions ordinaires représentées par des procurations accordées en faveur des représentants de la direction seront exercés « EN FAVEUR » ou « CONTRE », ou feront l'objet d'une abstention, à l'égard de l'élection des administrateurs, de la résolution à titre consultatif concernant l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction (ou le « **vote consultatif sur la rémunération** ») et du renouvellement du mandat et de la rémunération des auditeurs, dans chaque cas conformément aux instructions de vote que vous donnez sur votre formulaire de procuration.

**Dans le cas des procurations pour lesquelles les actionnaires inscrits n'ont pas précisé la manière de voter, les droits de vote rattachés aux actions ordinaires représentées par des procurations accordées en faveur des représentants de la direction seront exercés :**

- **EN FAVEUR** de l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateurs proposés dans la présente circulaire;
- **EN FAVEUR** de la résolution à titre consultatif sur l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction;
- **EN FAVEUR** du renouvellement du mandat de PricewaterhouseCoopers s.r.l. à titre d'auditeurs de la Société et de l'autorisation permettant au conseil de fixer leur rémunération.

Le formulaire de procuration ci-joint confère aux fondés de pouvoir le pouvoir discrétionnaire de voter quant aux modifications qui seront apportées aux questions mentionnées dans l'avis de convocation et quant à toutes nouvelles questions qui peuvent être dûment soumises à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report. En date des présentes, la direction de la Société n'est au courant d'aucune modification ou autre question devant être soumise à l'assemblée autre que celles qui sont mentionnées dans l'avis de convocation. Cependant, si d'autres questions, dont la direction de la Société n'a pas présentement connaissance, devaient être dûment soumises à l'assemblée, les droits de vote rattachés aux actions ordinaires représentées par des procurations accordées en faveur des représentants de la direction seront exercés sur ces questions selon le bon jugement des fondés de pouvoir.

## RUBRIQUE TROIS – POINTS À L'ORDRE DU JOUR

### RÉCEPTION DES ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers audités de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 et le rapport des auditeurs sur ceux-ci seront présentés aux actionnaires à l'assemblée.

### QUESTION 1 : ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les statuts de la Société prévoient que le conseil d'administration doit être composé d'un minimum de huit et d'un maximum de quinze administrateurs. Cette année, le conseil a proposé dix candidats à l'élection au poste d'administrateur à l'assemblée. Chaque candidat à un poste d'administrateur a été élu à la dernière assemblée annuelle des actionnaires tenue le 4 juin 2019 (l'« **assemblée de 2019** »).

Il est proposé que chacune des personnes dont le nom figure ci-après soit élue à un poste d'administrateur et exerce son mandat jusqu'à la fin de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que son poste soit libéré conformément aux règlements administratifs de la Société. La direction de la Société n'a aucune raison de croire que l'un de ces candidats sera incapable d'exercer les fonctions d'administrateur mais, si cette situation se présentait avant l'assemblée, les personnes dont le nom figure sur le formulaire de procuration ci-joint se réservent le droit de voter pour un autre candidat à leur discrétion.

#### **Vote majoritaire pour l'élection des administrateurs**

Le conseil est d'avis que chaque administrateur devrait bénéficier de la confiance et de l'appui des actionnaires. À cette fin, le conseil a adopté à l'unanimité une politique sur le vote majoritaire (la « **Politique sur le vote majoritaire** ») et tous les candidats à l'élection au conseil devront confirmer qu'ils s'engagent à adhérer à la Politique sur le vote majoritaire.

Les formulaires de procuration pour l'élection des administrateurs permettront aux actionnaires, à l'égard de chacun des candidats individuellement, de voter pour le candidat, ou de s'abstenir de voter en ce qui concerne celui-ci. Le président de l'assemblée veillera à ce que soit compilé, pour chaque candidat, le nombre de votes « en faveur » et le nombre d'abstentions, et que le résultat soit rendu public sans délai après l'assemblée.

Si le nombre d'abstentions est supérieur au nombre de votes en faveur d'un candidat, celui-ci sera considéré par le conseil ne pas avoir reçu l'appui des actionnaires, même s'il a été dûment élu conformément au droit sur les sociétés. Le candidat sera réputé avoir immédiatement soumis sa démission au conseil, démission qui prend effet dès son acception par le conseil. Le conseil soumettra la démission au comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération (le « **comité GNR** ») à des fins d'examen. Un candidat au poste d'administrateur qui remet sa démission aux termes de la Politique sur le vote majoritaire ne peut pas participer aux réunions du comité GNR ou du conseil portant sur sa démission.

Le conseil acceptera sans délai la démission, sauf s'il juge qu'il existe des circonstances extraordinaires. Dans tous les cas, la démission sera acceptée (ou, dans de rares cas, rejetée) dans les 90 jours suivant l'assemblée. La décision du conseil d'accepter ou de rejeter la démission et les motifs qui justifient sa décision seront divulgués au moyen d'un communiqué sans délai conformément aux règlements sur les valeurs mobilières applicables et, dans tous les cas, dans les 90 jours suivant la réception de la démission. Une copie du communiqué sera fournie à la Bourse de Toronto (la « **TSX** »).

Sous réserve des restrictions prévues dans les lois sur les sociétés, le conseil peut (i) décider de ne pas combler un poste vacant au conseil avant la prochaine assemblée générale annuelle; (ii) combler le poste vacant en nommant un nouvel administrateur qui, de l'avis du conseil, mérite la confiance des actionnaires; ou (iii) convoquer une assemblée extraordinaire des actionnaires pour évaluer la candidature de nouveaux candidats au poste d'administrateur pour combler le poste vacant.

La Politique sur le vote majoritaire ne s'applique que dans les cas de l'élection non contestée des administrateurs. Aux fins de la Politique sur le vote majoritaire, une « élection non contestée des administrateurs » s'entend du cas où le nombre de candidats au poste d'administrateur est égal au nombre d'administrateurs à élire au conseil et où aucun document de sollicitation de procurations ne circule en faveur d'un ou de plusieurs candidats qui ne sont pas nommés comme candidats dans la circulaire de sollicitation de procurations applicable de la Société.

On peut consulter cette politique sur le site Web de la Société à l'adresse <https://www.aecon.com/fr/investir-dans-notre-avenir/dossier-pour-les-investisseurs>.

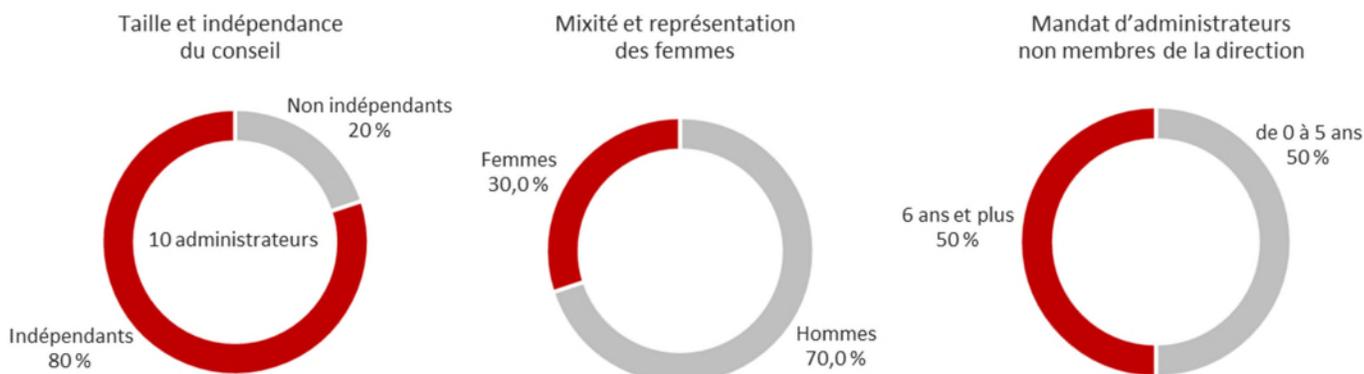
## Règlement administratif relatif aux préavis (Règlement administratif n° 2)

À l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 29 juin 2017, les actionnaires ont approuvé le règlement administratif n° 2, qui met en œuvre une politique exigeant la remise d'un préavis à la Société à l'égard des propositions d'actionnaire visant toute mise en candidature en vue de l'élection des administrateurs (la « **politique en matière de préavis** »). La politique en matière de préavis exige d'un actionnaire proposant une candidature qu'il donne un avis au conseil de la mise en candidature proposée d'un administrateur au moins 30 jours avant la date de l'assemblée annuelle pertinente. Cette période de préavis vise à donner à la Société et aux actionnaires un délai suffisant pour examiner toute candidature proposée.

On peut consulter cette politique sur le site Web de la Société à l'adresse <https://www.aecon.com/fr/investir-dans-notre-avenir/dossier-pour-les-investisseurs>.

## Candidats au conseil d'administration

Le résumé qui suit présente des renseignements pertinents relativement à chaque candidat au poste d'administrateur. Certains renseignements qui figurent ci-après à l'égard d'un candidat au poste d'administrateur ne sont pas connus par la Société et ont été fournis par le candidat à titre individuel. Les renseignements sur le nombre d'actions ordinaires ou d'UAD dont le candidat est propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerce un contrôle ou une emprise, directement ou indirectement, n'étant pas connus de la Société, ont été fournis par les administrateurs respectifs ou obtenus du Système électronique de déclaration des initiés (« **SEDI** ») et peuvent comprendre des actions ordinaires détenues ou contrôlées par les conjoints et/ou les enfants des administrateurs et/ou des sociétés contrôlées par les administrateurs ou leurs conjoints et/ou leurs enfants.



## JEAN M. BECK



Président du conseil de  
Groupe Aecon Inc.

Âge : 78 ans  
Toronto (Ontario)  
Canada

**Non indépendant**  
Administrateur depuis : 1963

**Résultat à l'élection de 2019 :**  
96,87 % EN FAVEUR

**Présence globale aux réunions  
du conseil et des comités  
en 2019 : 100 %**

Jean M. Beck est le président du conseil et l'ancien président-directeur du conseil<sup>(1)</sup>. Il a également été auparavant chef de la direction d'Aecon pendant plus de 50 ans et est une figure de proue du secteur de la construction au Canada, ayant été jusqu'à tout récemment président-directeur du conseil. M. Beck est membre du conseil depuis 1963. M. Beck a également été administrateur du Conseil canadien pour les partenariats public-privé. À l'heure actuelle, M. Beck est membre du conseil d'administration du Conservatoire royal de musique, est membre du conseil des Comptables professionnels agréés de l'Ontario et a agi en tant que coprésident de la section de l'industrie des infrastructures et du développement urbain du Forum économique mondial. Il est membre du comité consultatif de la School of Public Policy de la University of Calgary, membre du Conseil canadien des affaires et fellow de l'Académie canadienne du génie. M. Beck est également le lauréat du prix Donald P. Giffen Sr. Construction Industry Achievement qui lui a été décerné par la Toronto Construction Association pour souligner ses réalisations dans le secteur de la construction sur une période de 50 ans. Diplômé en génie civil de l'Université McGill, M. Beck compte une expérience de plus de 55 ans dans le secteur de la construction au Canada et à l'étranger. Il a dirigé diverses activités de construction, y compris des projets de génie civil lourds et des projets commerciaux et industriels, ainsi que des activités de fabrication de béton manufacturé et le développement de partenariats public-privé.

### NOMBRE D' ACTIONS, D'UAD ET D'UAS DÉTENUES, CONTRÔLÉES OU SOUS EMPRISE (au 3 avril 2020)

Actions ordinaires (Nombre)	UAD (Nombre)	UAS (Nombre)	Valeur totale à risque des actions ordinaires, des UAD et des UAS (\$)	Multiple du salaire de base annuel	Respecte les exigences en matière d'actionariat des administrateurs (✓)
0	357 054	0	4 177 532	5,1x	✓

<sup>(1)</sup> Avec prise d'effet le 31 décembre 2019, M. Beck a amorcé la transition du poste de président-directeur du conseil à celui de président du conseil non membre de la direction. Dans le cadre de cette transition, M. Servranckx a assumé l'entière responsabilité de la direction d'Aecon. M. Beck a occupé le poste de président-directeur du conseil du 4 septembre 2018 au 31 décembre 2019 et auparavant, de juin 2014 à novembre 2016.

## JOHN BRACE



Administrateur de sociétés

Âge : 62 ans  
Toronto (Ontario)  
Canada

**Indépendant**  
Administrateur depuis : 2019

**Résultat à l'élection de 2019 :**  
99,81 % EN FAVEUR

**Présence globale aux réunions  
du conseil et des comités  
en 2019 : 100 %**

John W. Brace est actuellement président du conseil et il a été auparavant chef de la direction de Northland Power Inc., où il a occupé le poste de chef de la direction de 2003 à 2018 et divers postes en gestion des risques, en développement, en construction et en exploitation à compter de 1988. M. Brace a siégé à titre de président du conseil et président de l'Association of Power Producers of Ontario et est membre du Groupe d'étude sur l'approvisionnement et la conservation en matière d'électricité. M. Brace est titulaire d'un baccalauréat en sciences (génie physique) de la Queen's University et de la certification IAS.A.

**Membre de comités d'Aecon :** ➤ Comité du risque (président)<sup>(1)</sup>

**Membre du conseil et de comités d'une société ouverte :** ➤ Northland Power Inc. (président du conseil)

### NOMBRE D' ACTIONS ET D'UAD DÉTENUES, CONTRÔLÉES OU SOUS EMPRISE (au 3 avril 2020)

Actions ordinaires (Nombre)	UAD (Nombre)	Valeur totale à risque des actions ordinaires et des UAD (\$)	Multiple de la rémunération forfaitaire annuelle	Respecte les exigences en matière d'actionariat des administrateurs (✓) <sup>(2)</sup>
2 700	7 077	114 391	1,3x <sup>(1)</sup>	✓

<sup>(1)</sup> M. Brace a été nommé président du comité du risque le 23 avril 2020 en remplacement de M. Carrabba.

<sup>(2)</sup> Conformément à la Politique d'actionariat des administrateurs adoptée par le conseil, M. Brace a jusqu'en 2024 pour atteindre le seuil de propriété minimale de cinq fois sa rémunération forfaitaire annuelle au conseil sous forme d'actions ordinaires et/ou d'UAD. Le multiple de la rémunération forfaitaire annuelle est évalué en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de clôture des registres, soit 11,70 \$ l'action. Ce cours reflète l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur le marché boursier.

## JOSEPH A. CARRABBA



Président et chef de la direction, Bond Resources Inc. et Teras Resources Inc.

Âge : 67 ans  
Key Largo (Floride)  
États-Unis

**Indépendant**  
**Administrateur depuis : 2013**

**Résultat à l'élection de 2019 :**  
98,00% EN FAVEUR

**Présence globale aux réunions du conseil et des comités en 2019 : 92 %**

M. Carrabba est président, chef de la direction et administrateur de Bond Resources Inc. et de Teras Resources Inc. M. Carrabba est également administrateur de TimkenSteel Corporation, président exécutif du conseil de Winston Gold Corp. et administrateur principal de Niocorp Developments Ltd. Il est l'ancien président du conseil, président et chef de la direction de Cliffs Natural Resources Inc., où il a occupé des postes de direction de 2005 à 2013, et l'ancien président du conseil de Fura Gems Inc. Avant de se joindre à Cliffs Natural Resources Inc., M. Carrabba a acquis une vaste expérience dans le secteur minier dans l'ensemble du Canada, des États-Unis, de l'Asie, de l'Australie et de l'Europe. Pendant plus de 20 ans, il a occupé divers postes de haute direction chez Rio Tinto, société minière internationale, notamment à titre de président et chef de l'exploitation de Diavik Diamond Mines, Inc., une filiale de Rio Tinto, dans les Territoires du Nord-Ouest. M. Carrabba est titulaire d'un baccalauréat ès arts de Capital University en Ohio et d'une maîtrise en administration des affaires de Frostburg State University dans le Maryland.

**Membre de comités d'Aecon :**

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

**Membre du conseil et de**

**comités d'une société ouverte<sup>(1)</sup> :**

- Bond Resources Inc. (président, chef de la direction et administrateur)
- NioCorp Developments Ltd. (administrateur principal)  
*Comité de la rémunération (président)*
- Teras Resources Inc. (président, chef de la direction et administrateur)
- TimkenSteel Corporation  
*Comité de nomination et de gouvernance, comité de la rémunération et de l'organisation*
- Winston Gold Corp. (président-directeur du conseil)

### NOMBRE D' ACTIONS ET D'UAD DÉTENUES, CONTRÔLÉES OU SOUS EMPRISE (au 3 avril 2020)

Actions ordinaires (Nombre)	UAD (Nombre)	Valeur totale à risque des actions ordinaires et des UAD (\$)	Multiple de la rémunération forfaitaire annuelle	Respecte les exigences en matière d'actionariat des administrateurs (✓)
10 000	55 835	770 270	9,1x	✓

<sup>(1)</sup> Bien que M. Carrabba soit actuellement membre de six conseils d'administration de sociétés ouvertes, ses tâches à certains de ces conseils sont limitées et/ou minimales en raison de la nature des sociétés et des bourses auxquelles leurs titres sont inscrits. Bond Resources Inc., Teras Resources Inc. et Winston Gold Corp. sont des petites sociétés minières ayant des obligations réglementaires beaucoup moins élevées que des sociétés ouvertes pleinement opérationnelles. En outre, ces sociétés accapareront de moins en moins le temps de M. Carrabba à mesure que leurs activités de recherche de capitaux diminueront. Conformément à la Politique sur l'appartenance à d'autres conseils de la Société (définie à la rubrique « Appartenance des administrateurs à d'autres conseils » à la Rubrique Huit de la présente circulaire), le comité GNR a déterminé que, compte tenu des fonctions limitées exercées par M. Carrabba auprès des autres conseils d'administration de sociétés ouvertes au sein desquels il siège, ainsi que de l'absence de préoccupations relatives à son assiduité, et à la lumière de la précieuse contribution de M. Carrabba en tant qu'administrateur et de la complémentarité de son expérience et de ses compétences avec celles des autres membres du conseil de la Société, les fonctions occupées par M. Carrabba au sein d'autres conseils de sociétés ouvertes n'auront pas d'incidences négatives sur son assiduité, sa participation ou son efficacité à titre d'administrateur. Le comité GNR, exerçant son pouvoir discrétionnaire, a également reconnu les avantages d'assurer la stabilité et la continuité au conseil à la lumière des événements extraordinaires liés à la pandémie de COVID-19. En outre, après avoir eu des délibérations consciencieuses avec le conseil et examiné attentivement les points de vue des actionnaires et d'autres parties prenantes concernant l'appartenance des administrateurs à d'autres conseils, M. Carrabba a démissionné de ses postes d'administrateur principal et de président du comité du risque auprès de la Société en date du 23 avril 2020.

## ANTHONY P. FRANCESCHINI



Administrateur de sociétés

Âge : 69 ans  
Edmonton (Alberta)  
Canada

**Indépendant**  
**Administrateur depuis : 2009**

**Résultat à l'élection de 2019 :**  
99,80 % EN FAVEUR

**Présence globale aux réunions  
du conseil et des comités  
en 2019 : 100 %**

Anthony P. Franceschini est diplômé en génie civil de la University of Waterloo et a mené une brillante carrière dans le domaine du génie-conseil et du design industriel. M. Franceschini est le président et chef de la direction retraité de Stantec Inc., un émetteur coté à la Bourse de Toronto qui se spécialise en services d'expert-conseil en planification, en ingénierie, en architecture, en design intérieur, en gestion de projets et en paramètres économiques des projets pour des projets d'infrastructure et d'installations. M. Franceschini a joint Stantec Inc. en 1978 et a joué un rôle important dans la croissance de l'entreprise, laquelle est devenue une société de services professionnels de 10 000 employés, agissant comme président et chef de la direction du 1<sup>er</sup> juin 1998 au 14 mai 2009.

**Membre de comités d'Aecon :**

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

### NOMBRE D' ACTIONS ET D'UAD DÉTENUES, CONTRÔLÉES OU SOUS EMPRISE (au 3 avril 2020)<sup>(1)</sup>

Actions ordinaires (Nombre)	UAD (Nombre)	Valeur totale à risque des actions ordinaires et des UAD (\$)	Multiple de la rémunération forfaitaire annuelle	Respecte les exigences en matière d'actionariat des administrateurs (✓)
90 000	59 426	1 748 284	20,6x	✓

<sup>(1)</sup> M. Franceschini détient également 1 000 000 \$ sous forme de débentures convertibles subordonnées non garanties à 5,0 % émises par la Société le 26 septembre 2018. Le calcul du multiple de la rémunération forfaitaire annuelle ne tient pas compte des débentures de la Société appartenant à M. Franceschini.

## J.D. HOLE



Président, J.D. Hole  
Investments Inc.

Âge : 76 ans  
Edmonton (Alberta)  
Canada

**Indépendant**  
**Administrateur depuis : 2009**

**Résultat à l'élection de 2019 :**  
99,78 % EN FAVEUR

**Présence globale aux réunions  
du conseil et des comités  
en 2019 : 100 %**

J.D. Hole est devenu un administrateur chez Aecon à la suite de la conclusion de l'acquisition de Lockerbie & Hole Inc. (« Lockerbie »). M. Hole a reçu son baccalauréat en sciences de l'ingénieur de la University of Western Ontario en 1967 et s'est joint à Lockerbie en tant que gestionnaire de projet en 1969. Durant sa carrière chez Lockerbie, M. Hole a occupé divers postes et a aidé Lockerbie à se faire connaître dans de nouveaux territoires et de nouveaux marchés, notamment les secteurs industriels et municipaux. M. Hole était le président et chef de la direction de Lockerbie de 1994 à avril 2005, et a joué, pendant cette période, un rôle important dans la croissance et la prospérité de Lockerbie.

**Membre de comités d'Aecon :**

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

### NOMBRE D' ACTIONS ET D'UAD DÉTENUES, CONTRÔLÉES OU SOUS EMPRISE (au 3 avril 2020)

Actions ordinaires (Nombre)	UAD (Nombre)	Valeur totale à risque des actions ordinaires et des UAD (\$)	Multiple de la rémunération forfaitaire annuelle	Respecte les exigences en matière d'actionariat des administrateurs (✓)
650 178	63 837	8 353 976	98,3x	✓

## SUSAN WOLBURGH JENAH, IAS.A



Administratrice de sociétés

Âge : 64 ans  
Toronto (Ontario)  
Canada

### Indépendante

Administratrice depuis : 2016

Résultat à l'élection de 2019 :  
98,95 % EN FAVEUR

Présence globale aux réunions  
du conseil et des comités  
en 2019 : 100 %

Susan Wolburgh Jenah est la présidente fondatrice et chef de la direction à la retraite de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières (OCRCVM). Avant de se joindre à l'OCRCVM, elle a occupé divers postes au sein de la direction de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario sur une période de plus de 20 ans, y compris ceux de vice-présidente, de chef des affaires internationales et de chef du contentieux. Elle a siégé à de nombreux conseils et comités consultatifs, notamment le Global Risk Institute et l'Institut des administrateurs de sociétés ainsi qu'à titre de conseillère principale d'Aird & Berlis LLP. Elle siège actuellement au conseil d'administration de la Banque Laurentienne du Canada et de Hydro One Limited. Elle est également représentante du public au conseil des gouverneurs de la Financial Industry Regulatory Authority (FINRA) des États-Unis, poste qu'elle quittera en juillet 2020 à l'expiration de son mandat maximal. Elle est administratrice de la Bourse NEO et de la société mère Aequitas Innovations et est membre du comité d'examen indépendant de Placements Vanguard Canada. Elle est vice-présidente du conseil de l'hôpital Humber River, siège au conseil consultatif national de l'Institut C.D. Howe et est mentor pour le programme *Catalyst Women on Board*. M<sup>me</sup> Wolburgh Jenah est titulaire d'un baccalauréat en droit de la faculté de droit Osgoode Hall et est titulaire de la certification IAS.A. En 2011, Osgoode Hall lui a décerné un prix d'ancienne émérite en reconnaissance de ses réalisations.

- Membre de comités d'Aecon :**
- Comité d'audit
  - Comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération (présidente)
  - Comité du risque
- Membre du conseil et de comités d'une société ouverte :**
- Banque Laurentienne du Canada
    - Comité de gestion des risques*
    - Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise*
  - Hydro One Limited
    - Comité de gouvernance*

### NOMBRE D' ACTIONS ET D'UAD DÉTENUES, CONTRÔLÉES OU SOUS EMPRISE (au 3 avril 2020)

Actions ordinaires (Nombre)	UAD (Nombre)	Valeur totale à risque des actions ordinaires et des UAD (\$)	Multiple de la rémunération forfaitaire annuelle	Respecte les exigences en matière d'actionariat des administrateurs (✓) <sup>(1)</sup>
2 117	33 442	416 040	4,9x <sup>(1)</sup>	✓

<sup>(1)</sup> Conformément à la Politique d'actionariat des administrateurs adoptée par le conseil, M<sup>me</sup> Wolburgh Jenah a jusqu'en 2021 pour atteindre le seuil de propriété minimale de cinq fois sa rémunération forfaitaire annuelle au conseil sous forme d'actions ordinaires et/ou d'UAD. Le multiple de la rémunération forfaitaire annuelle est évalué en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de clôture des registres, soit 11,70 \$ l'action. Ce cours reflète l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur le marché boursier.

## ERIC ROSENFELD



Président et chef de la direction de Crescendo Partners, L.P.

Âge : 62 ans  
New York (New York)  
États-Unis

**Indépendant**  
**Administrateur depuis : 2017**

**Résultat à l'élection de 2019 :**  
76,51 %

**Présence globale aux réunions du conseil et des comités en 2019 : 100 %**

M. Rosenfeld est président et chef de la direction de Crescendo Partners, L.P., société d'investissement établie à New York, depuis sa constitution en novembre 1998. Avant de former Crescendo Partners, il a occupé pendant 14 ans le poste de directeur général auprès de CIBC Oppenheimer et de son prédécesseur, Oppenheimer & Co. M. Rosenfeld occupe actuellement les postes d'administrateur principal indépendant de Primo Water Corporation (auparavant Cott Corporation), société de boissons, d'administrateur et de président du conseil honoraire de CPI Aerostructures Inc., société de production contractuelle d'éléments structurels d'aéronefs, et administrateur de Pangaea Logistics Solutions Ltd., société de logistique et de transport maritime, et de NextDecade Corporation, société de liquéfaction de GNL au stade du développement. M. Rosenfeld siège également à titre de chef de la direction d'Allegro Merger Corp., société sans vocation déterminée (*blank-check company*). M. Rosenfeld a aussi agi à titre d'administrateur de nombreuses sociétés, notamment auprès d'Absolute Software Corp., un chef de file dans le secteur de la sécurité et de la gestion des points d'extrémité par micrologiciels intégrés pour les ordinateurs et les appareils ultraportables, de Primoris Services Corporation, société de construction et d'infrastructures spécialisée, de Sierra Systems Group Inc., société de technologie de l'information, de conseils en gestion et d'intégration de systèmes, de SAExploration Holdings Inc., société offrant des services liés aux données sismiques, d'Emergis Inc., société de commerce électronique, de Hill International, société de gestion de la construction, de Matrikon Inc., société qui fournit des solutions liées aux renseignements industriels, de DALSA Corp., société du secteur de l'imagerie numérique et des semi-conducteurs, de GEAC Computer, société de logiciels, de SPAR Aérospatiale, société aérospatiale canadienne, et de Computer Horizons Corp., société de services de TI.

**Membre de comité d'Aecon :** ➤ Comité du risque

**Membre du conseil et de comités d'une société ouverte :**

- Primo Water Corporation (administrateur principal)  
*Comité de gouvernance (président)*
- CPI Aerostructures Inc. (président du conseil honoraire)  
*Comité de planification stratégique*
- Pangaea Logistics Solutions Ltd.  
*Comité d'audit; comité de gouvernance et de nomination (président)*
- NextDecade Corp.  
*Comité d'audit; comité de rémunération*

### NOMBRE D' ACTIONS ET D'UAD DÉTENUES, CONTRÔLÉES OU SOUS EMPRISE (au 3 avril 2020)

Actions ordinaires (Nombre)	UAD (Nombre)	Valeur totale à risque des actions ordinaires et des UAD (\$)	Multiple de la rémunération forfaitaire annuelle	Respecte les exigences en matière d'actionariat des administrateurs (✓)
214 200	23 902	2 785 793	32,8x	✓

## JEAN-LOUIS SERVFRANCKX



Président et chef de la direction de Groupe Aecon Inc.

Âge : 59 ans  
Toronto (Ontario)  
Canada

**Non indépendant**  
**Administrateur depuis :**  
2018

**Résultat à l'élection de 2019 :**  
99,79 % EN FAVEUR

**Présence globale aux réunions du conseil et des comités en 2019 :** 100 %

Jean-Louis Servfrankx est président et chef de la direction de Groupe Aecon Inc. M. Servfrankx compte plus de 30 ans d'expérience dans l'industrie de la construction dans les secteurs des infrastructures et industriel et il est un leader chevronné avec une expertise en projets internationaux complexes et à grande échelle. Il a commencé sa carrière à Spie Batignolles et il a occupé les postes de directeur régional pour l'Afrique orientale à Sogea-Satom, filiale de Vinci, avant de devenir chef des projets spéciaux et du développement international. M. Servfrankx a poursuivi sa carrière auprès de Vinci Construction où il a occupé des postes de direction à responsabilités croissantes, dont gestionnaire d'exploitation pour les régions de la Méditerranée et du Moyen-Orient, puis adjoint au chef de la direction pour la division Grands Projets. En 2011, il devient président et chef de la direction de l'Eiffage Civil Works Division, maintenant nommée Eiffage Infrastructures, société générant des produits des activités ordinaires de plus de 6 milliards de dollars, et dont les activités s'étendent en Europe, en Afrique et au Canada. M. Servfrankx est un ingénieur diplômé de l'École des Mines de Paris, est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'INSEAD et parle couramment l'anglais, le français et l'espagnol.

### NOMBRE D' ACTIONS, D'UAD ET D'UAS DÉTENUES, CONTRÔLÉES OU SOUS EMPRISE (au 3 avril 2020)

Actions ordinaires (Nombre)	UAD (Nombre)	UAS (Nombre)	Valeur totale à risque des actions ordinaires, des UAD et des UAS (\$)	Multiple du salaire de base annuel	Respecte les exigences en matière d'actionariat des membres de la haute direction (✓)
7 580	66 417	61 795	1 588 766	1,6x <sup>(1)</sup>	✓

<sup>(1)</sup> M. Servfrankx ne reçoit aucune rémunération forfaitaire annuelle ni aucune autre rémunération dans le cadre de sa participation aux réunions du conseil. Veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération de la haute direction » à la Rubrique Quatre de la présente circulaire pour une analyse de la rémunération versée à M. Servfrankx. Conformément à la Politique d'actionariat des membres de la haute direction adoptée par le conseil, M. Servfrankx est tenu d'être propriétaire d'actions ordinaires, d'UAS et d'UAD selon un montant équivalent à au moins cinq fois son salaire de base annuel. Conformément à la Politique d'actionariat des membres de la haute direction, M. Servfrankx a jusqu'en 2023 pour atteindre le seuil de propriété minimale de cinq fois son salaire de base annuel sous forme d'actions ordinaires, d'UAS et d'UAD.

## MONICA SLOAN, IAS.A



Directrice générale, JKS Holdings Ltd.

Âge : 66 ans  
Calgary (Alberta)  
Canada

**Indépendante**  
**Administratrice depuis :** 2013

**Résultat à l'élection de 2019 :**  
99,48 % EN FAVEUR

**Présence globale aux réunions du conseil et des comités en 2019 :** 100 %

Monica Sloan est directrice générale de JKS Holdings Ltd., société fermée d'exploitation et d'investissement. Elle est également l'ancienne chef de la direction et directrice générale d'Intervera Ltd., entreprise de produits et solutions de données de qualité qui dessert le secteur de l'énergie et des services publics. Avant de travailler chez Intervera, M<sup>me</sup> Sloan était consultante indépendante en stratégie et en gestion chez ME Sloan Associates qui desservait principalement le secteur canadien de l'énergie, du pétrole et du gaz. M<sup>me</sup> Sloan a également agi à titre d'administratrice de Methanex Corporation, le plus important fournisseur de méthanol au monde, de 2003 à 2016, ainsi qu'à titre d'administratrice du Balancing Pool établi par le gouvernement de l'Alberta. De plus, elle a été présidente de Kelman Technologies de 1997 à 1999 et présidente fondatrice de Telus Advanced Communications de 1994 à 1997. M<sup>me</sup> Sloan est titulaire d'une maîtrise en génie de la Stanford University et d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School. M<sup>me</sup> Sloan est titulaire de la certification IAS.A.

**Membre de comités d'Aecon :** ➤ Comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération

### NOMBRE D' ACTIONS ET D'UAD DÉTENUES, CONTRÔLÉES OU SOUS EMPRISE (au 3 avril 2020)<sup>(1)</sup>

Actions ordinaires (Nombre)	UAD (Nombre)	Valeur totale à risque des actions ordinaires et des UAD (\$)	Multiple de la rémunération forfaitaire annuelle	Respecte les exigences en matière d'actionariat des administrateurs (✓)
8 000	62 722	827 447	9,7x	✓

<sup>(1)</sup> M<sup>me</sup> Sloan détient également 600 000 \$ sous forme de débentures convertibles subordonnées non garanties à 5,0 % émises par la Société le 26 septembre 2018. Le calcul du multiple de la rémunération forfaitaire annuelle ne tient pas compte des débentures de la Société appartenant à M<sup>me</sup> Sloan.

## DEBORAH S. STEIN, FCPA, FCA, IAS.A



Administratrice de sociétés

Âge : 59 ans  
Kingsville (Ontario)  
Canada

**Indépendante**  
Administratrice depuis : 2019

**Résultat à l'élection de 2019 :**  
96,25 % EN FAVEUR

**Présence globale aux réunions  
du conseil et des comités  
en 2019 : 82 %**

M<sup>me</sup> Stein a occupé divers postes de haute direction en finances, notamment ceux de première vice-présidente, Finances et chef des finances d'AltaGas Ltd. de 2008 à 2015, et de chef des finances et secrétaire d'AltaGas Utilities Group Inc. de 2005 à 2006. M<sup>me</sup> Stein a également occupé des postes de haute direction auprès de Les Restaurants Wendy's du Canada, de Paramount Canada's Wonderland et de TransCanada Corporation. Elle siège actuellement au conseil d'administration de NuVista Energy Ltd., de Parkland Fuel Corporation et de Trican Well Services Ltd. Elle siège également au conseil de diverses sociétés fermées. Elle a déjà siégé à titre de présidente du conseil de FEI Canada et a été fiduciaire du Calgary Zoo. M<sup>me</sup> Stein est titulaire de la certification de l'Institut des administrateurs de sociétés et est Fellow des Chartered Professional Accountants (FCPA, FCA). Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université York avec spécialisation en économie.

**Membre de comités d'Aecon :** Comité d'audit (présidente)

**Membre du conseil et de comités d'une société ouverte :**

- Parkland Fuel Corporation  
*Comité d'audit (présidente)*
- Trican Well Services Ltd.
- NuVista Energy Ltd.  
*Comité d'audit (présidente)*  
*Comité de la rémunération*

### NOMBRE D' ACTIONS ET D'UAD DÉTENUES, CONTRÔLÉES OU SOUS EMPRISE (au 3 avril 2020)

Actions ordinaires (Nombre)	UAD (Nombre)	Valeur totale à risque des actions ordinaires et des UAD (\$)	Multiple de la rémunération forfaitaire annuelle	Respecte les exigences en matière d'actionariat des administrateurs (✓) <sup>(1)</sup>
2 960	7 077	117 433	1,4x <sup>(1)</sup>	✓

<sup>(1)</sup> Conformément à la Politique d'actionariat des administrateurs adoptée par le conseil, M<sup>me</sup> Stein a jusqu'en 2024 pour atteindre le seuil de propriété minimale de cinq fois sa rémunération forfaitaire annuelle au conseil sous forme d'actions ordinaires et/ou d'UAD. Le multiple de la rémunération forfaitaire annuelle est évalué en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de clôture des registres, soit 11,70 \$ l'action. Ce cours reflète l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur le marché boursier.

## Grille des compétences du conseil

La Société est d'avis qu'un conseil d'administration qui possède un ensemble de compétences est mieux outillé pour superviser les diverses questions auxquelles une société de la taille et de la complexité d'Aecon peut faire face. Les candidats au conseil sont choisis pour leur intégrité et leur réputation, leur jugement sûr et indépendant, l'étendue de leur expérience, leur lucidité et leurs connaissances de même que leur sens des affaires. La grille qui suit illustre l'expérience globale des membres du conseil actuels dans plusieurs catégories importantes pour les activités d'Aecon. Elle présente également quelles compétences le conseil posséderait idéalement et qui seront prises en compte dans le cadre du recrutement de nouveaux administrateurs et de propositions de changement à la composition du conseil par Aecon.

	Jean M. Beck	John W. Brace	Joseph A. Carrabba	Anthony P. Franceschini	J.D. Hole	Susan Wolburgh Jenah	Eric Rosenfeld	Jean-Louis Servranckx	Monica Sloan	Deborah S. Stein
<b>Compétences et expérience</b>										
Gestion ou direction de la croissance	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Compétences financières	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Expérience comme membre de la haute direction ou chef de la direction	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Expérience dans l'industrie de la construction	✓	✓		✓	✓		✓	✓		
Affaires gouvernementales (Canada ou États-Unis)	✓	✓		✓	✓	✓		✓		
Activités internationales	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Membre du conseil de sociétés ouvertes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Rémunération de la haute direction	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Structure du capital et marchés financiers	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gouvernance	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion et atténuation des risques	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Développement durable		✓	✓	✓		✓	✓	✓		
CPA, chef des finances ou contrôleur										✓
<b>Durée des mandats au conseil</b>										
De 0 à 5 ans		✓				✓	✓	✓		✓
De 6 à 10 ans			✓						✓	
10 ans et plus	✓			✓	✓					
<b>Date du départ à la retraite</b>										
	2038	2034	2028	2024	2024	2031	2032	S.O.	2028	2034

## Indépendance des administrateurs

Le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (le « **Règlement 58-101** ») et l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* (l'« **IG 58-201** ») établissent une série de lignes directrices des ACVM pour la gouvernance efficace des sociétés (collectivement, les « **lignes directrices des ACVM** »), y compris le critère utilisé pour déterminer si un administrateur est indépendant ou non. Le conseil doit, en tout temps, être composé d'une majorité des personnes qui sont indépendants au sens des lignes directrices des ACVM. D'après les renseignements fournis par chaque administrateur d'Aecon, le conseil a conclu que tous les administrateurs proposés, à l'exception de Jean M. Beck et de Jean-Louis Servranckx, sont indépendants au sens des lignes directrices des ACVM.

80 % de nos candidats aux postes d'administrateurs sont indépendants.

Comme le démontre le tableau qui suit, huit des dix candidats au poste d'administrateur sont indépendants :

Administrateur	Indépendant	Non-indépendant	Raison pour laquelle le candidat n'est pas indépendant
Jean M. Beck		✓	M. Beck est l'ancien président-directeur du conseil et l'ancien président et chef de la direction de la Société.
John W. Brace	✓		s.o.
Joseph A. Carrabba	✓		s.o.
Anthony P. Franceschini	✓		s.o.
J.D. Hole	✓		s.o.
Susan Wolburgh Jenah	✓		s.o.
Eric Rosenfeld	✓		s.o.
Jean-Louis Servranckx		✓	M. Servranckx est le président et chef de la direction de la Société.
Monica Sloan	✓		s.o.
Deborah S. Stein	✓		s.o.

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2019, tous les membres du comité d'audit, du comité GNR et du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité (le « **comité ESS** ») et du comité du risque ont été jugés « indépendants » aux termes des lignes directrices des ACVM. Veuillez vous reporter à la Rubrique Huit — « Questions de gouvernance — Composition du conseil — Comités du conseil » de la présente circulaire pour obtenir de plus amples renseignements.

## Présence des administrateurs

Le tableau qui suit résume la présence aux réunions du conseil et des comités tenues en 2019. Le conseil s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions du conseil et des comités du conseil dont ils sont membres, qu'ils soient préparés pour les réunions et qu'ils soient présents pendant toute la durée des réunions. Lorsque le conseil évalue les candidats proposés au poste d'administrateur, il donne une importance à leur présence aux réunions afin de s'assurer que les administrateurs sont en mesure de continuer à consacrer suffisamment de temps aux activités et aux affaires de la Société. Selon les règlements administratifs de la Société, le quorum pour la conduite des affaires à toute réunion du conseil est d'au moins 50 % des administrateurs. En 2019, le quorum a été obtenu à chaque réunion du conseil.

Administrateur <sup>(1)</sup>	Conseil	Comité d'audit	Comité GNR	Comité ESS	Comité du risque	Total	Relevé de la présence globale en 2019
Jean M. Beck <sup>(2)</sup>	8 sur 8	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	8 sur 8	100 %
John W. Brace <sup>(3)</sup>	9 sur 9	s.o.	s.o.	s.o.	4 sur 4	13 sur 13	100 %
Joseph A. Carrabba	9 sur 9	s.o.	8 sur 9	3 sur 4	4 sur 4	24 sur 26	92 %
Anthony P. Franceschini	9 sur 9	4 sur 4	s.o.	4 sur 4	4 sur 4	22 sur 22	100 %
J.D. Hole	9 sur 9	4 sur 4	s.o.	4 sur 4	s.o.	17 sur 17	100 %
Susan Wolburgh Jenah	9 sur 9	4 sur 4	9 sur 9	s.o.	s.o.	22 sur 22	100 %
Eric Rosenfeld	9 sur 9	s.o.	s.o.	s.o.	4 sur 4	13 sur 13	100 %
Jean-Louis Servranckx <sup>(2)</sup>	8 sur 8	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	8 sur 8	100 %
Monica Sloan	9 sur 9	s.o.	9 sur 9	s.o.	s.o.	18 sur 18	100 %
Deborah S. Stein <sup>(4)</sup>	8 sur 9	1 sur 2	s.o.	s.o.	s.o.	9 sur 11	82 %

- (1) Michael A. Butt a siégé à titre d'administrateur jusqu'à son départ à la retraite le 4 juin 2019. Avant son départ à la retraite, M. Butt a assisté à deux réunions du conseil et à quatre réunions de comités.
- (2) MM. Beck et Servranckx ont assisté à toutes les réunions du conseil, sauf à la réunion des administrateurs indépendants tenue le 30 décembre 2019 concernant l'arrangement relatif à la transition (défini ci-après).
- (3) John W. Brace a été élu administrateur et nommé membre du comité du risque le 4 juin 2019. Le relevé des présences reflète la présence de M. Brace aux réunions du conseil et du comité du risque depuis sa nomination.
- (4) Deborah S. Stein a été élue administratrice et nommée membre du comité d'audit le 4 juin 2019. Le relevé des présences reflète la présence de M<sup>me</sup> Stein aux réunions du conseil et du comité d'audit depuis sa nomination. M<sup>me</sup> Stein n'a pas été en mesure d'assister à toutes les réunions tenues en 2019 en raison d'engagements professionnels pris avant son élection au conseil.

## Tableau sommaire de la rémunération des administrateurs

La rémunération des administrateurs est fixée par le conseil sur la recommandation du comité GNR. Le comité GNR cherche à maintenir la rémunération des administrateurs à un niveau qui est concurrentiel compte tenu de la rémunération des administrateurs de sociétés comparables.

Le tableau suivant présente les détails quant à la rémunération versée aux administrateurs non membres de la direction de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 :

Nom <sup>(1)</sup>	Rémunération forfaitaire en espèces à titre d'administrateur et d'administrateur principal (\$)	Rémunération forfaitaire en tant que président de comité (\$)	Rémunération forfaitaire en tant que membre de comité (\$)	Total des honoraires <sup>(2)</sup> (\$)	Attributions fondées sur des actions <sup>(3)</sup> (\$)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
John W. Brace <sup>(4)</sup>	48 840	néant	4 309	53 149	115 000	néant	168 149
Michael A. Butt <sup>(5)(6)</sup>	38 736	néant	6 282	49 518	17 327	néant	66 845
Joseph A. Carrabba <sup>(5)(6)</sup>	111 989	20 000	13 782	154 771	115 000	néant	269 771
Anthony P. Franceschini <sup>(6)</sup>	41 630	15 900 <sup>(7)</sup>	13 782	77 312	156 630	néant	233 942
J.D. Hole	41 630	12 500	6 891	65 521	156 630	néant	222 151
Susan Wolburgh Jenah <sup>(6)</sup>	41 630	20 000	6 891	76 021	156 630	néant	232 651
Eric Rosenfeld <sup>(6)</sup>	41 630	néant	6 891	51 521	156 630	néant	208 151
Monica Sloan <sup>(6)</sup>	41 630	néant	6 891	54 521	156 630	néant	211 151
Deborah S. Stein <sup>(4)</sup>	48 840	4 100 <sup>(7)</sup>	4 309	57 249	115 000	néant	172 249

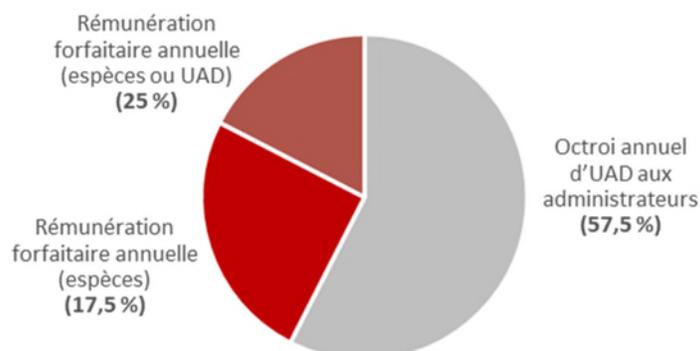
- (1) Jean M. Beck et Jean-Louis Servranckx étaient des MHDV (défini aux présentes) et, en conséquence, leur rémunération à titre d'administrateurs est incluse dans la colonne « Rémunération totale » du tableau présenté à la rubrique « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après.
- (2) La colonne « Total des honoraires » comprend les jetons de présence reçus par les administrateurs non membres de la direction du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 5 mars 2019. Au premier trimestre de 2019, le conseil, suivant la recommandation du comité GNR, a rajusté la structure de la rémunération fixe des administrateurs non membres de la direction, notamment en supprimant les jetons de présence aux réunions. La nouvelle structure de la rémunération des administrateurs non membres de la direction est entrée en vigueur le 5 mars 2019. Avant cette date, les administrateurs non membres de la direction étaient rémunérés selon la structure qui était en place auparavant. Voir le tableau ci-après à la rubrique « Rémunération des administrateurs sous forme d'honoraires » pour un résumé détaillé des modifications apportées à la structure de rémunération des administrateurs non membres de la direction.
- (3) Les attributions fondées sur des actions sont des UAD attribuées aux termes du régime d'UAD à l'intention des administrateurs (défini ci-après). Les UAD des administrateurs pour l'exercice 2019 ont été attribuées le 13 mars 2020 avec une juste valeur à la date d'attribution de 16,25 \$.
- (4) M. Brace et M<sup>me</sup> Stein ont été élus administrateurs le 4 juin 2019 et ont, par conséquent, reçu une quote-part de leur rémunération forfaitaire annuelle du conseil en 2019 et de leur rémunération forfaitaire annuelle de membre de comité en 2019.
- (5) Michael A. Butt a quitté son poste d'administrateur avec prise d'effet le 4 juin 2019; à ce moment, M. Carrabba l'a remplacé à titre d'administrateur principal et a occupé ce poste jusqu'au 23 avril 2020.
- (6) Michael A. Butt, Anthony P. Franceschini, J.D. Hole, Susan Wolburgh Jenah, Eric Rosenfeld et Monica Sloan ont chacun choisi de recevoir 50 % de leur rémunération forfaitaire annuelle du conseil en 2019 sous forme d'UAD, conformément au régime d'UAD à l'intention des administrateurs, les 50 % restants étant versés en espèces. Cette rémunération forfaitaire annuelle du conseil en 2019 reçue sous forme d'UAD a été attribuée à terme échu en juillet 2019 et en janvier 2020 à M. Franceschini, à M. Hole, à M<sup>me</sup> Wolburgh Jenah, à M. Rosenfeld et à M<sup>me</sup> Sloan. Les UAD de M. Butt ont été réglées le 13 juin 2019 et le 16 juillet 2019 après son départ à la retraite. À compter de 2020, les administrateurs non membres de la direction peuvent choisir de recevoir jusqu'à 40 % de leur rémunération forfaitaire annuelle du conseil, autrement payable au comptant, sous forme d'UAD.
- (7) M<sup>me</sup> Stein a été nommée présidente du comité d'audit le 18 octobre 2019 en remplacement de M. Franceschini. M. Franceschini et M<sup>me</sup> Stein ont chacun reçu une quote-part de la rémunération forfaitaire annuelle du président du comité d'audit en 2019.

## Cadre de rémunération des administrateurs à l'avenir

À la fin de 2018, le comité GNR a retenu les services de Meridian Compensation Partners, Inc. (« **Meridian** »), pour entreprendre une évaluation mise à jour du régime de rémunération des administrateurs non membres de la direction de la Société. À la lumière des résultats de l'examen présentés au comité GNR et au conseil au premier trimestre de 2019, le conseil, suivant la recommandation du comité GNR, a rajusté la structure de la rémunération fixe des administrateurs non membres de la direction, notamment en supprimant les jetons de présence aux réunions, comme il est plus amplement décrit ci-après. L'objectif de ces modifications était de simplifier et de mettre à jour le cadre de rémunération des administrateurs afin de mieux l'harmoniser aux pratiques exemplaires et aux tendances actuelles du marché tout en maintenant ou en accroissant la composante en titres de capitaux propres de la rémunération des administrateurs sans en augmenter les niveaux globaux.

## Composition de la rémunération des administrateurs

(à l'exclusion de la rémunération des comités)



### Rémunération des administrateurs sous forme d'honoraires

Le tableau suivant présente les détails de la rémunération de chaque administrateur non membre de la direction de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 :

	Honoraires du 1 <sup>er</sup> janvier 2019 au 4 mars 2019 (\$)	Honoraires du 5 mars 2019 au 31 décembre 2019 (\$)	Variation à la hausse ou à la baisse
<b>Rémunération forfaitaire en espèces</b>			
Rémunération forfaitaire annuelle	75 000	85 000	+13 %
Présence aux réunions du conseil (par réunion)	1 500	<i>supprimés</i>	-100 %
Présence aux réunions de comité (par réunion)	1 500	<i>supprimés</i>	-100 %
Administrateur principal	100 000	50 000	-50 %
Rémunération forfaitaire annuelle du président du comité d'audit	20 000	20 000	-
Rémunération forfaitaire annuelle du président du comité GNR	20 000	20 000	-
Rémunération forfaitaire annuelle du président du comité ESS	12 500	12 500	-
Rémunération forfaitaire annuelle du président du comité du risque	20 000	20 000	-
Rémunération forfaitaire annuelle d'un membre de comité (audit, GNR, risque)	4 000	7 500	88 %
Rémunération forfaitaire annuelle d'un membre de comité (ESS)	4 000	4 000	-
Rémunération forfaitaire du président du comité spécial	30 000	30 000	-
Rémunération forfaitaire d'un membre du comité spécial	25 000	25 000	-
<b>Rémunération forfaitaire fondée sur des actions</b>			
Attribution d'UAD	100 000	115 000	+15 %

Le 31 décembre 2019, M. Beck a amorcé la transition du poste de président-directeur du conseil à celui de président du conseil non membre de la direction. Pour obtenir une description détaillée de l'arrangement relatif à la transition de M. Beck, voir « Rémunération de la haute direction » à la Rubrique Quatre de la présente circulaire. Dans le cadre de la transition, le conseil, suivant la recommandation du comité GNR, a déterminé que M. Beck recevra en 2020 des honoraires de 585 000 \$ à titre de président du conseil pour tenir compte des responsabilités anticipées de ce poste en 2020 et des honoraires de 115 000 \$ sous forme d'UAD conformément au régime d'UAD à l'intention des administrateurs, dont l'attribution est soumise à l'approbation usuelle du conseil. À compter de 2021, la rémunération d'administrateur payable à M. Beck à titre de président du conseil sera composée (i) de la rémunération forfaitaire annuelle du conseil de 85 000 \$, (ii) d'une rémunération forfaitaire en tant que président du conseil de 145 000 \$, en reconnaissance du temps et des efforts supplémentaires requis à ce poste, et (iii) de 115 000 \$ sous forme d'UAD conformément au régime d'UAD à l'intention des administrateurs, dont l'attribution est soumise à l'approbation usuelle du conseil. Afin de déterminer les honoraires à titre de président du conseil en 2020 et en 2021, le comité GNR a retenu les services de Meridian, consultants en rémunération indépendants de la Société, pour fournir des conseils sur les pratiques de rémunération des présidents de conseil non membres de la direction au sein du groupe de comparaison de la Société et sur le marché en général.

À l'occasion, les hauts dirigeants de la Société demandent à des membres indépendants du conseil de participer à des réunions extraordinaires en qualité d'administrateurs afin de tirer profit tant de leurs compétences que de leur expérience et de fournir des commentaires au nom du conseil pour lequel les administrateurs reçoivent des honoraires spéciaux.

## Attributions en vertu d'un régime incitatif pour les administrateurs

### **Attributions fondées sur des actions et attributions fondées sur des options en cours**

Le tableau suivant présente les détails de l'ancien régime d'options (défini à la rubrique « Attributions en vertu d'un régime incitatif pour les administrateurs — Attributions d'options aux administrateurs » ci-après) et des attributions fondées sur des UAD pour chaque administrateur non membre de la direction en circulation au 31 décembre 2019. La Société n'attribue pas d'option et n'a pas d'option en cours aux termes de son ancien régime d'options.

Nom <sup>(1)</sup>	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
	Titres sous-jacents aux options non exercées (N <sup>b</sup> re)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Nombre d'UAD détenues aux termes du régime d'UAD à l'intention des administrateurs qui n'ont pas été acquises	Valeur marchande ou de paiement des UAD détenues aux termes du régime d'UAD à l'intention des administrateurs qui n'ont pas été acquises <sup>(2)</sup> (\$)	Valeur marchande ou de paiement des UAD acquises qui n'ont pas été payées ou distribuées (\$)
Michael A. Butt <sup>(3)</sup>	néant	s.o.	s.o.	néant	néant	néant	néant
John W. Brace	néant	s.o.	s.o.	néant	néant	néant	néant
Joseph A. Carrabba	néant	s.o.	s.o.	néant	48 357	847 209	néant
Anthony P. Franceschini	néant	s.o.	s.o.	néant	50 717	888 565	néant
J.D. Hole	néant	s.o.	s.o.	néant	55 094	965 248	néant
Susan Wolburgh Jenah	néant	s.o.	s.o.	néant	24 948	437 090	néant
Eric Rosenfeld	néant	s.o.	s.o.	néant	15 486	271 313	néant
Monica Sloan	néant	s.o.	s.o.	néant	53 986	945 838	néant
Deborah S. Stein	néant	s.o.	s.o.	néant	néant	néant	néant

(1) Jean M. Beck et Jean-Louis Servranckx étaient des MHDV et, en conséquence, toutes les options qui leur ont été attribuées à titre d'administrateurs sont incluses dans la colonne intitulée « Attributions fondées sur des options » de la rubrique « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après.

(2) En fonction du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2019, soit 17,52 \$ l'action.

(3) Michael A. Butt a quitté son poste d'administrateur avec prise d'effet le 4 juin 2019. Dans le cadre du départ à la retraite de M. Butt, ses 49 549 UAD en circulation sont devenues acquises et ont été réglées en actions ordinaires aux termes du régime d'UAD à l'intention des administrateurs le 13 juin 2019 et le 16 juillet 2019, respectivement.

### **Attributions d'UAD aux administrateurs**

Le conseil attribue des UAD aux administrateurs non membres de la direction aux termes d'un régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs (le « régime d'UAD à l'intention des administrateurs ») afin d'aligner plus adéquatement les intérêts à long terme des administrateurs avec ceux des actionnaires.

Le nombre d'UAD accordé à un administrateur admissible correspond à la valeur attribuée annuellement par la Société, divisée par la moyenne du cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX pendant les cinq jours bourse qui précèdent la date d'attribution. Les UAD deviennent acquises au premier jour ouvrable suivant la date à laquelle l'administrateur cesse d'exercer ses fonctions au conseil, ce qui assure une participation dans la Société pendant toute la durée du mandat de l'administrateur. Les UAD ne confèrent aucun droit de vote ni aucun autre droit d'actionnaire à l'administrateur. En plus de la rémunération forfaitaire discrétionnaire fondée sur des actions de 115 000 \$ sous forme d'UAD, les administrateurs peuvent choisir de recevoir jusqu'à 40 % de leur rémunération forfaitaire annuelle au conseil, autrement payable au comptant, sous forme d'UAD, et le nombre d'UAD reçues par un administrateur qui fait ce choix correspond à la valeur de la rémunération forfaitaire que celui-ci choisit de recevoir sous forme d'UAD divisée par la moyenne du cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX pendant les cinq jours de bourse consécutifs qui précèdent la date à laquelle les UAD sont reçues. La Société se réserve le droit

de régler les UAD des administrateurs au comptant, au moyen d'actions nouvellement émises, ou par une combinaison des deux.

#### À propos des UAD

- Une UAD constitue un droit de recevoir un nombre d'actions ou un montant au comptant de la Société d'une valeur égale à une action ordinaire.
- Les attributions d'UAD aux administrateurs sont approuvées par le conseil sur recommandation du comité GNR.
- Le nombre d'UAD attribuées est établi en fonction de l'environnement concurrentiel et des conditions du marché, notamment en tenant compte des attributions fondées sur des actions accordées aux administrateurs de sociétés ayant une taille et une complexité comparables à celles de la Société.

L'objectif du régime d'UAD à l'intention des administrateurs est d'aider la Société à attirer, à retenir et à motiver des personnes qualifiées pour qu'elles siègent à son conseil ainsi qu'à aligner plus adéquatement les intérêts des administrateurs admissibles avec ceux des actionnaires. Le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent actuellement être émises aux termes du régime d'UAD à l'intention des administrateurs est de 750 000 (environ 1,2 % des actions ordinaires actuellement en circulation (avant dilution) (la « **réserve d'actions** »)) desquelles 321 543 (ou environ 0,5 % des actions ordinaires actuellement en circulation, avant dilution) demeurent disponibles aux fins d'émission en date des présentes. Le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises au titre des attributions réelles d'UAD aux termes du régime d'UAD à l'intention des administrateurs est de 313 318 (0,5 % des actions ordinaires actuellement en circulation, avant dilution). Depuis l'adoption du régime d'UAD à l'intention des administrateurs, 428 457 UAD ont été attribuées à 12 administrateurs actuels ou passés qui sont tous réputés être des initiés de la Société au moment de l'attribution.

Le conseil peut, de temps à autre, effectuer des attributions d'UAD à chaque administrateur qui a été désigné comme étant admissible à participer au régime par le comité GNR. Les UAD sont alors portées au compte du participant à la date d'attribution. Au cours de toute année donnée, le conseil peut, à son gré, choisir de ne pas effectuer une attribution à un administrateur admissible en particulier ou à tous les administrateurs admissibles en tant que groupe. Pour connaître les détails relatifs aux UAD détenues par chaque administrateur, reportez-vous à la rubrique « Points à l'ordre du jour — Élection des administrateurs ».

La Société peut, à son gré, choisir une des méthodes de paiement suivantes ou une combinaison de l'une ou l'autre de ces méthodes relativement aux UAD portées au compte d'un participant après sa date de cessation d'emploi : a) payer au participant ou au représentant légal du participant, selon le cas, une somme au comptant correspondant au nombre d'UAD portées au compte du participant multiplié par la juste valeur marchande des actions; b) émettre de nouvelles actions ordinaires au participant ou au représentant légal du participant, selon le cas; c) acquérir des actions ordinaires à la TSX par un intermédiaire indépendant pour le compte du participant ou du représentant légal du participant, selon le cas; d) fournir au participant ou au représentant légal du participant un avis écrit concernant le report du paiement et la date à laquelle ce paiement sera effectué.

Aucun participant ne peut recevoir une attribution d'UAD, ou des UAD ne peuvent être portées au compte d'un participant, si ces UAD, ajoutées aux autres UAD détenues par le participant, font en sorte qu'un nombre d'actions ordinaires supérieur à 4,0 % du total des actions ordinaires en circulation pourrait être émis à ce participant. La valeur des UAD ou d'autres unités d'actions ou options attribuées au cours d'une année civile à un participant qui participe au régime d'UAD à l'intention des administrateurs, aux termes de tout mécanisme de rémunération en titres de la Société, ne peut excéder 150 000 \$. Le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent être émises à des initiés aux termes du régime d'UAD à l'intention des administrateurs sur une période d'un an ou qui peuvent être émises à tout moment aux termes de l'ensemble des mécanismes de rémunération en titres de la Société correspond à 4,0 % des actions ordinaires en circulation au moment de l'émission. Toute augmentation des actions ordinaires réservées est assujettie à l'approbation des actionnaires, conformément aux règles de la TSX.

Le conseil peut, sans obtenir l'approbation des actionnaires, apporter toutes modifications au régime d'UAD à l'intention des administrateurs qui, notamment, (i) sont nécessaires afin de s'assurer que le régime d'UAD à l'intention des administrateurs respecte la législation et les exigences réglementaires applicables; (ii) portent sur l'administration du régime d'UAD à l'intention des administrateurs et les critères d'admissibilité; (iii) portent sur les modalités d'attributions d'UAD; (iv) concernent l'ajout de nouvelles dispositions en matière d'aide financière ou une modification de celles-ci; (v) sont de nature administrative; et (vi) ne nécessitent pas l'approbation des actionnaires en vertu de la législation ou des exigences réglementaires applicables.

Malgré ce qui précède, les modifications suivantes au régime d'UAD à l'intention des administrateurs nécessiteront l'approbation des actionnaires conformément aux exigences de la TSX : (i) toute augmentation du nombre maximal de nouvelles actions ordinaires pouvant être émises; (ii) toute modification de la définition de « cours de l'action » qui entraînerait une augmentation de la valeur des UAD; (iii) toute modification de la durée des UAD; (iv) toute modification des dispositions de modification du régime d'UAD à l'intention des administrateurs qui augmenterait la capacité du conseil de modifier le régime d'UAD à l'intention des administrateurs sans obtenir l'approbation des actionnaires; (v) toute modification des catégories de personnes admissibles aux attributions d'UAD si cette modification peut élargir ou augmenter la participation des initiés aux termes du régime; (vi) toute modification visant à retirer ou excéder les limites de participation des initiés; ou (vii) toute modification qui ferait en sorte que les UAD puissent être transférées ou cédées autrement que dans le cadre du règlement habituel d'une succession.

Sauf dans la mesure requise par la loi, les droits d'un participant aux termes du régime d'UAD à l'intention des administrateurs ne peuvent être anticipés, cédés, transférés, aliénés, vendus, grevés, nantis, hypothéqués ou grevés d'une charge, et ils ne peuvent être assujettis à une saisie-arrêt ou un processus juridique visant le paiement d'une dette ou d'une obligation du participant.

### **Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2019**

À l'exception de ce qui est présenté dans le tableau qui suit, les administrateurs non membres de la direction n'ont gagné aucun montant aux termes de régimes fondés sur des options, de régimes fondés sur des actions ou de régimes incitatifs non fondés sur des titres de capitaux propres en 2019, et aucune valeur n'est devenue acquise en faveur d'un administrateur non membre de la direction aux termes de tels régimes au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2019.

Nom <sup>(1)</sup>	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Michael A. Butt <sup>(2)</sup>	néant	940 659 <sup>(3)</sup>	néant

- (1) Jean M. Beck et Jean-Louis Servranckx étaient des MHDV, et, en conséquence, la valeur qu'ils ont acquise ou gagnée pendant l'année aux termes de régimes fondés sur des options, de régimes fondés sur des actions ou de régimes non fondés sur des titres de capitaux propres est incluse à la rubrique « Attributions aux termes de régimes incitatifs — Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2019 » ci-après.
- (2) Michael A. Butt a quitté son poste d'administrateur avec prise d'effet le 4 juin 2019. Dans le cadre du départ de M. Butt, ses 49 549 UAD en circulation sont devenues acquises et ont été réglées en actions ordinaires aux termes du régime d'UAD à l'intention des administrateurs le 13 juin 2019 (48 652 UAD) et le 16 juillet 2019 (897 UAD).
- (3) En fonction du cours négocié des actions ordinaires à la TSX le 12 juin 2019, soit 18,97 \$ par action, et le 16 juillet 2019, soit 19,83 \$ par action.

### **Politique d'actionariat des administrateurs**

La Société estime qu'il est important que ses administrateurs aient une participation importante dans la Société pour aligner leurs intérêts avec ceux des actionnaires. La Politique d'actionariat des administrateurs de la Société a été introduite en mars 2012, telle qu'elle est modifiée, et exige que chaque administrateur détienne un nombre d'actions ordinaires ou d'UAD équivalant à au moins cinq fois sa rémunération forfaitaire annuelle; les administrateurs sont tenus d'avoir la propriété de ces actions ou de ces UAD dans les cinq ans suivant l'introduction de cette politique ou suivant la date à laquelle un administrateur s'est joint au conseil.

d'administration, selon la dernière de ces dates à survenir. Le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX, à la date de clôture des registres, a été utilisé pour déterminer si les administrateurs répondent aux exigences de la Politique d'actionnariat des administrateurs. À la date de la présente circulaire, chaque administrateur répond (ou a encore du temps pour répondre) aux exigences de la Politique d'actionnariat des administrateurs. En qualité d'administrateur membre de la direction, M. Servranckx n'est pas assujéti aux exigences de la Politique d'actionnariat des administrateurs mais il est tenu d'adhérer à la Politique d'actionnariat des membres de la haute direction. Pour de plus amples renseignements, veuillez vous reporter à la rubrique « Gestion des risques liés à la rémunération — Politique d'actionnariat des membres de la haute direction » à la Rubrique Quatre de la présente circulaire.

## **QUESTION 2 : VOTE À TITRE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION (« VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION »)**

Les politiques et procédures de la Société en matière de rémunération sont fondées sur le principe de la rémunération au rendement. Le conseil estime que ces politiques et procédures alignent les intérêts des membres de la haute direction de la Société avec les intérêts à long terme des actionnaires. Le conseil estime également que les actionnaires devraient pouvoir comprendre pleinement les objectifs, la philosophie et les principes utilisés dans son approche en matière de décisions sur la rémunération des membres de la haute direction et de tenir un vote consultatif sur l'approche du conseil en matière de rémunération des membres de la haute direction. Ce vote consultatif non contraignant des actionnaires appelé le « vote consultatif sur la rémunération » permet à chaque actionnaire d'exprimer son accord ou son désaccord relativement à l'approche de la Société en ce qui concerne son programme et ses politiques de rémunération des membres de la haute direction au moyen de la résolution suivante :

**« Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction communiquée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction transmise en vue de l'assemblée annuelle 2020 des actionnaires de la Société. »**

Pour être approuvée, la résolution qui précède requiert le vote affirmatif de la majorité des voix exprimées à l'assemblée.

L'objectif du vote consultatif sur la rémunération vise à assurer une responsabilisation adéquate des administrateurs envers les actionnaires à l'égard des décisions en matière de rémunération du conseil en donnant aux actionnaires un moyen officiel de s'exprimer sur les objectifs communiqués des régimes de rémunération des membres de la haute direction et sur les régimes eux-mêmes, pour les exercices passés, actuels et futurs.

Bien que les actionnaires fournissent leur vote consultatif collectivement, les administrateurs demeurent entièrement responsables de leurs décisions en matière de rémunération et ne sont pas libérés de ces responsabilités en cas de vote consultatif affirmatif des actionnaires.

Étant donné qu'il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne lieront pas le conseil. Cependant, le conseil tiendra compte des résultats du vote, au besoin, lorsqu'il examinera les politiques, les procédures et les décisions futures en matière de rémunération et lorsqu'il décidera s'il doit ou non augmenter de façon importante sa mobilisation des actionnaires en ce qui concerne les questions de rémunération et autres questions connexes. La Société communiquera les résultats du vote consultatif sur la rémunération dans le cadre de son rapport sur les résultats du vote pour l'assemblée.

Si un nombre important d'actionnaires s'oppose à la résolution, le président du conseil, le président du comité GNR et l'administrateur principal du conseil (l'« **administrateur principal** ») superviseront un processus de consultation avec les actionnaires, en particulier ceux dont on sait qu'ils ont voté contre la résolution, afin de mieux comprendre leurs préoccupations. Le comité GNR examinera l'approche de la Société en matière de rémunération à la lumière de ces préoccupations. Les actionnaires qui ont voté contre la résolution seront invités à communiquer avec l'administrateur principal ou le président du comité GNR pour discuter de leurs préoccupations précises.

Après l'examen par le comité GNR, la Société communiquera aux actionnaires un résumé des principaux commentaires liés à la rémunération exprimés par les actionnaires dans le cadre du processus, une description du processus entrepris et une description des changements apportés à la rémunération des membres de la haute direction à la suite de ce processus ou la raison pour laquelle aucun changement ne sera apporté. La Société s'efforcera de fournir ces renseignements dans les six mois suivant la tenue du vote consultatif sur la rémunération et au plus tard dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction pour sa prochaine assemblée annuelle.

Le conseil reconnaît que la consultation sur la rémunération est un domaine en pleine évolution au Canada et à l'échelle internationale et il passera la présente politique en revue annuellement pour s'assurer qu'elle lui permet d'atteindre ses objectifs.

Les résultats du vote consultatif sur la rémunération seront communiqués dans le cadre du rapport sur les résultats de vote de l'assemblée. Le conseil est heureux de voir que, lors du vote consultatif sur la rémunération tenu à l'assemblée annuelle des actionnaires en 2018, les actionnaires de la Société ont voté à 94,2 % EN FAVEUR de son approche en matière de rémunération des membres de la haute direction en 2019 et à 5,8 %, CONTRE l'approche.

**LE CONSEIL RECOMMANDE UN VOTE EN FAVEUR DE L'APPROCHE DE LA SOCIÉTÉ EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION, COMME IL EST DÉCRIT À LA RUBRIQUE « RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION » DE LA PRÉSENTE CIRCULAIRE.**

### **QUESTION 3 : NOMINATION ET RÉMUNÉRATION DES AUDITEURS**

À l'assemblée, les actionnaires devront se prononcer sur l'adoption d'une résolution confirmant la reconduction du mandat de PricewaterhouseCoopers s.r.l., comptables agréés, au 18 York Street, Suite 2600, Toronto (Ontario) Canada M5J 0B2, en tant qu'auditeurs de la Société. Les auditeurs de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 étaient PricewaterhouseCoopers s.r.l.

Des renseignements plus détaillés sur le comité d'audit et les honoraires d'audit versés aux auditeurs externes pour l'exercice terminé le 31 décembre 2019 figurent dans la notice annuelle de la Société datée du 30 mars 2020 (en anglais seulement, à la rubrique *Audit Committee — Externat Auditor Service Fees*) qui peut être consultée sur le profil SEDAR de la Société à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

**LE CONSEIL RECOMMANDE DE VOTER EN FAVEUR DE LA RECONDUCTION DU MANDAT DE PRICEWATERHOUSECOOPERS S.R.L. EN TANT QU'AUDITEURS DE LA SOCIÉTÉ POUR L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2019, ET POUR AUTORISER LE CONSEIL À FIXER LA RÉMUNÉRATION DES AUDITEURS.**

## RUBRIQUE QUATRE – RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

### LETTRE AUX ACTIONNAIRES

À nos actionnaires,

Au nom du comité GNR, nous avons le plaisir de vous communiquer notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, notamment le cadre que nous avons utilisé pour recommander nos décisions sur la rémunération pour 2019.



**Approbation du vote consultatif sur la rémunération à hauteur de 94,2 %**

Notre vote consultatif sur la rémunération annuel a obtenu un soutien solide en 2019, avec 94,2 % des voix exprimées en faveur de notre programme de rémunération de la haute direction. Bien que nous estimions que ce soutien reflète le vaste appui des actionnaires à notre philosophie de rémunération qui permet d'aligner les intérêts des actionnaires, nous demeurons déterminés à maintenir les pratiques exemplaires de gouvernance et un dialogue continu avec nos parties prenantes afin de mieux comprendre leurs points de vue et leurs intérêts.

### Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction

Aecon se concentre sur une approche de la rémunération au rendement pour la rémunération de tous les membres de l'équipe, y compris notre équipe de direction. Cette philosophie soutient l'exécution des quatre priorités d'Aecon soulignées dans son plan stratégique, *Forward 2022 Strategic Plan*, à savoir prendre soin de ses employés; améliorer l'efficacité des projets et optimiser la rentabilité; atteindre un équilibre entre l'agilité et les processus; et investir dans la croissance de demain.

#### Les facteurs économiques sont axés sur :

**Profit** : figurer parmi les meilleurs pour la marge d'exploitation de construction

**Rendement pour les actionnaires** : stimuler le rendement des capitaux propres et les hausses constantes du dividende grâce à la croissance du résultat par action

**Capacité de croissance** : maintenir un bilan prudent par rapport au profil actuel de risque lié aux produits d'Aecon

**Partage du succès** : favoriser une culture de propriété et une structure de participation aux bénéfices enrichissante

Nos politiques et programmes de rémunération des membres de la haute direction sont conçus pour recruter et fidéliser les personnes les plus compétentes à un coût concurrentiel pour Aecon et pour assurer qu'elles sont pleinement motivées à faire croître de façon durable la valeur à long terme pour les actionnaires. Nous reconnaissons que la croissance à long terme et la création de valeur requièrent un niveau acceptable de risque et nous nous assurons que nos politiques et pratiques de rémunération récompensent les membres de la haute direction pour la prise de décisions à court et à long terme et n'encouragent pas la prise de risques non nécessaires ni n'entraînent des niveaux de rémunération excessifs. Nous sommes déterminés à assurer qu'il existe un lien fort entre la valeur pour les actionnaires, les résultats financiers et la rémunération des membres de la haute direction

qui en découle. Ce lien est illustré dans le « Tableau des présidents et chefs de la direction antérieurs et graphique de rendement » à la page 48 de la présente circulaire.

## **Nos décisions clés sur la rémunération pour 2019**

Les politiques et programmes de rémunération d’Aecon sont revus régulièrement pour assurer qu’ils sont toujours concurrentiels, liés au rendement et alignés avec les intérêts des actionnaires. Un examen exhaustif, réalisé tous les deux ans, a été complété au début de 2019. La forme et la structure de nos programmes de rémunération ont très peu changé en 2019.

### ***Salaire de base***

Les salaires sont revus à l’occasion et rajustés pour tenir compte de l’augmentation des responsabilités et des tendances du marché. L’expérience, le rendement et l’équité à l’interne sont également pris en considération. En 2019, l’ensemble des salaires des MHDV a augmenté de 4,49 % par rapport à 2018.

### ***Attributions de primes***

Comme pour les années passées, le comité GNR a établi à l’intention des employés un fonds plafonné lié au rendement destiné à la participation aux bénéfices (défini ci-après). Pour 2019, le fonds de participation aux bénéfices comprenait (i) 5 % des bénéfices avant impôts de la Société et (ii) 18 % du bénéfice d’exploitation de la Société. Voir la rubrique « Attributions aux termes du RICT » dans la présente Rubrique Quatre pour une description détaillée du calcul des attributions aux termes du RICT. Les primes attribuées aux termes du RICT aux MHDV en 2019 étaient, de façon générale, supérieures à celles qui ont été attribuées en 2018 car les bénéfices avant impôts et le bénéfice d’exploitation de la Société ont augmenté de 30 % et de 20 %, respectivement, en 2019 par rapport à 2018. Cette tendance s’appliquait aux dirigeants travaillant au siège social et dans tous les secteurs d’exploitation de la Société, étant donné que le rendement financier de la Société, plus particulièrement son bénéfice avant impôt, a dépassé les résultats financiers atteints en 2018.

### ***Attributions d’incitatifs à long terme***

Comme pour les années passées, le comité GNR a recommandé des attributions d’UAS et d’UAD aux membres de la haute direction. Au total, 247 735 UAS et 85 355 UAD ont été attribuées aux MHDV dans l’ensemble. Les UAS et les UAD sont utilisées pour recruter et fidéliser des dirigeants compétents tout en récompensant l’atteinte de notre but général de créer de la valeur durable pour les actionnaires. Afin d’établir les attributions, la Société tient compte du rendement et du risque lié au maintien en poste du membre de la direction, ainsi que d’autres éléments comme l’équité à l’interne et la dilution générale des actions.

## **Changements organisationnels en 2019**

### ***Transition à la tête de la direction***

Le 31 décembre 2019, Jean M. Beck a amorcé la transition du poste de président-directeur du conseil à celui de président du conseil non membre de la direction. M. Beck n’est donc plus un dirigeant de la Société. M. Servranckx a assumé l’entière responsabilité de la direction et continue d’avoir le soutien de M. Beck et du conseil. Les modalités de la transition de M. Beck sont plus amplement décrites à la page 22 de la présente circulaire.

### ***Engagement envers le développement durable***

La Société a présenté un cadre environnemental, social et de gouvernance en juin 2019 (le « **programme ESG** ») qui est supervisé par le comité du risque. La direction et le conseil d’Aecon espèrent publier le premier Rapport sur le développement durable de la Société en 2020, sous réserve de l’évolution de la situation liée à la pandémie de COVID-19.

## **À l’horizon en 2020**

Le comité GNR surveille de manière continue les niveaux et les tendances en matière de rémunération des membres de la haute direction et de gouvernance. La structure de la rémunération et la rémunération présentées dans la présente circulaire sont spécifiques et liées aux résultats financiers de 2019 et aux facteurs économiques existant cette année-là. Étant donné la propagation rapide de la COVID-19 dans le monde, le 11 mars 2020,

l'Organisation mondiale de la Santé a déclaré une pandémie mondiale. Étant donné que la majeure partie des territoires où la Société exerce des activités ont déclaré l'état d'urgence en réponse à la pandémie de COVID-19, la Société s'attend à voir une incidence sur ses résultats financiers et des activités en 2020 et, par conséquent, sur ses décisions sur la rémunération des membres de la haute direction de 2020.

## **Conclusion**

Lorsqu'il accorde des primes incitatives annuelles, le conseil considère la rémunération au rendement comme un principe de base de la rémunération des membres de la haute direction et évalue le rendement de l'entreprise par rapport à son plan stratégique et le rendement individuel par rapport à des objectifs de rendement.



**Susan Wolburgh Jenah**

Présidente, Comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération

## MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Pour l'exercice clos le 31 décembre 2019, la Société comptait cinq membres de la haute direction visés (les « MHDV »), à savoir : (i) Jean M. Beck, ancien président-directeur du conseil; (ii) Jean-Louis Servranckx, président et chef de la direction; (iii) David Smales, vice-président directeur et chef des finances; (iv) Yonni Fushman, vice-président directeur, chef des affaires juridiques et secrétaire; et (v) Mark Scherer, vice-président directeur, Aecon Industrial et chef de la sécurité. L'objectif de l'énoncé ci-après est de communiquer aux actionnaires la rémunération que la Société a versée à ses MHDV pour l'exercice clos le 31 décembre 2019, de donner un aperçu de la rémunération de la direction en tant qu'un des principaux aspects de la gestion et de la gouvernance de la Société dans son ensemble et de renseigner les actionnaires sur le processus décisionnel en ce qui a trait aux questions de rémunération au sein de la Société.

## RAPPORT DU COMITÉ DE LA RÉMUNÉRATION

Le comité GNR a examiné l'Analyse de la rémunération qui suit et il en a discuté avec la direction de la Société. Compte tenu de cet examen et de ces discussions, le comité GNR a recommandé au conseil que l'Analyse de la rémunération suivante soit incluse dans la présente circulaire.

## ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

### Comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération

#### *Composition*

En date de la présente circulaire, le comité GNR est composé de trois membres du conseil, à savoir : (i) Joseph A. Carrabba; (ii) Susan Wolburgh Jenah (présidente) et (iii) Monica Sloan, dont aucun n'est admissible aux programmes de rémunération de la direction de la Société. Aucun membre du comité GNR n'est un dirigeant ou employé, ni un ancien dirigeant ou un ancien employé, de la Société ou d'un membre de son groupe, et chacun d'eux est considéré comme « indépendant » de la Société au sens des lignes directrices des ACVM.

Le comité GNR est responsable de la supervision des régimes de rémunération de la Société, ce qui comprend la réalisation d'examen réguliers sur la philosophie de la Société en matière de rémunération ainsi que l'élaboration et la promotion d'une politique de rémunération qui vise à récompenser la création de valeur pour les actionnaires et à maintenir un équilibre approprié entre le rendement à court et à long terme. En ce qui concerne les questions de rémunération, le comité GNR formule des recommandations au conseil sur tous les aspects de la rémunération de la haute direction ayant trait à la Société, particulièrement ceux concernant les membres de la haute direction, y compris le montant du salaire et la structure salariale des membres de la haute direction et des employés, les primes de même que les régimes et politiques d'incitatifs. Au début de 2019, Meridian, consultants en rémunération indépendants du comité GNR, a effectué une évaluation de la position concurrentielle de la rémunération des membres de la haute direction d'Aecon par rapport à un groupe de comparaison. Meridian a recommandé le groupe de comparaison (voir la rubrique « Étalonnage » ci-après pour obtenir une analyse détaillée du processus de sélection et des critères utilisés pour établir le groupe de comparaison). Dans le cadre de cet examen, Meridian a tenu compte des niveaux et de la composition de la rémunération des MHDV.

#### *Expérience et expertise du comité GNR en matière de rémunération des membres de la haute direction*

Joseph A. Carrabba est l'actuel président et chef de la direction de Bond Resources Inc. et de Teras Resources Inc. et l'ancien président du conseil, président et chef de la direction de Cliffs Natural Resources Inc. Il a occupé divers postes de haute direction et de cadre dans le secteur minier pendant plus de 20 ans. Susan Wolburgh Jenah a été présidente fondatrice et chef de la direction de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières et elle a plusieurs années d'expérience à titre de membre de conseils d'administration et de conseils des gouverneurs. Elle est présentement administratrice de la Banque Laurentienne du Canada, de Hydro One Limited, de la Bourse NEO et d'Aequitas Innovations; elle est représentante du public au conseil des gouverneurs de la Financial Industry Regulatory Authority (FINRA) des États-Unis et titulaire de la certification IAS. A. Monica

Sloan est l'ancienne chef de la direction et directrice principale de Intervera Ltd., et elle possède une vaste expérience dans les postes de haute direction. Elle a également été membre du conseil d'administration de Methanex Corporation de 2003 à 2016, siégeant à titre de présidente du comité de gouvernance et de nomination de 2010 à 2015, et elle est titulaire de la certification IAS.A. Ainsi, chaque membre du comité GNR possède une expérience et une expertise appréciables en matière de rémunération des membres de la haute direction.

### **Objectifs du programme et de la stratégie de rémunération de la haute direction**

La réalisation de projets réussis pour les clients et les résultats financiers positifs de la Société sont au cœur de la nature du secteur dans lequel Aecon exerce ses activités. L'importance du rendement et des résultats financiers positifs fait partie intégrante de la philosophie de rémunération de la haute direction d'Aecon, laquelle permet de s'assurer que la rémunération globale de ses MHDV est concurrentielle et qu'elle est directement liée au rendement réel tant du dirigeant que de la Société. L'objectif de la politique de rémunération de la Société consiste à recruter, à fidéliser et à motiver des personnes très compétentes qui peuvent assurer le succès actuel et à long terme de la Société. Le programme de rémunération des MHDV de la Société est conçu pour récompenser les MHDV pour avoir généré des résultats financiers positifs, ce qui a pour effet d'accroître la valeur de l'avoir des actionnaires, d'atteindre un rendement supérieur ainsi que d'améliorer les activités et de mettre en application la stratégie d'entreprise. La Société suit cette même philosophie axée sur les résultats liés au rendement pour ce qui est de la rémunération du personnel de la direction autre que les MHDV.

Le comité GNR et le conseil, de concert avec la direction de la Société, ont réussi à assembler une équipe de direction qui a élaboré les priorités stratégiques de la Société et ont, depuis plusieurs années, progressé vers la réalisation de ces objectifs. Le comité GNR joue un rôle clé en appuyant le conseil dans sa supervision de la planification de la relève (se reporter à la rubrique « Planification de la relève » à la Rubrique Huit de la présente circulaire). Au niveau de la direction, le comité GNR est d'avis que Jean-Louis Servranckx, président et chef de la direction, bénéficie d'une équipe de dirigeants solide.

### **Étalonnage**

Le comité GNR compare la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs à celle d'un groupe de comparaison (le « **groupe de comparaison** »), lequel est composé de sociétés inscrites en bourse, dont la taille, la portée, la présence sur le marché et/ou la complexité sont comparables à celles de la Société et qui constituent la principale source de concurrence de la Société en ce qui concerne les compétences et les clients. Les secteurs représentés dans le groupe comprennent les secteurs de la construction et de l'ingénierie, des pièces et de l'équipement d'automobiles, de la machinerie, de l'équipement et des services d'énergie, de l'environnement et de l'entretien d'installations, des services professionnels et de la fabrication de produits en métal. La Société se situe environ dans la médiane du groupe de comparaison pour ce qui est des produits, lequel est surtout composé de sociétés dont la taille varie du tiers de la taille de la Société à trois fois celle-ci. La Société évalue également les actifs et la capitalisation boursière comme éléments secondaires de comparaison. Le groupe de comparaison a été recommandé par Meridian, consultants en rémunération indépendants du comité GNR, et approuvé par le comité GNR en tenant compte des concurrents directs de la Société en ce qui concerne le recrutement de personnel compétent. Le groupe de comparaison comprend des sociétés à rendement élevé, des sociétés qui occupent la plus grande part du marché, des innovateurs et des entreprises dotés d'une culture recherchée et de gestionnaires reconnus. Quelques concurrents américains figurent dans le groupe de comparaison afin de regrouper un nombre suffisant de sociétés dont la taille, la complexité et le bassin de personnes compétentes sont comparables en raison du nombre limité de sociétés ouvertes comparables œuvrant dans le domaine de la construction et des infrastructures au Canada. La Société ne cible pas un niveau en particulier de rémunération, mais elle utilise l'étalonnage comme référence pour fixer la rémunération.

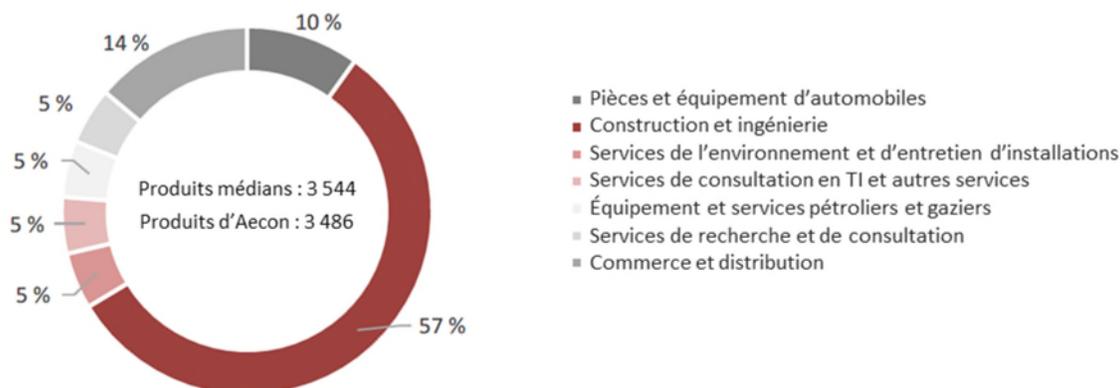
La principale fonction du groupe de comparaison est de fournir au comité GNR des données de référence concernant les niveaux de rémunération des membres de la haute direction et la combinaison de la rémunération fixe et de la rémunération variable. Le comité GNR examine également la conception globale des programmes de rémunération des membres de la haute direction de la Société par rapport aux pratiques en matière de rémunération des principaux concurrents de la Société dans le secteur privé. Le même groupe de comparaison est également utilisé pour la rémunération des administrateurs. Voir la rubrique « Régimes incitatifs des concurrents »

dans la présente Rubrique Quatre pour obtenir des renseignements sur la conception du RILT de la Société à la lumière des tendances pertinentes dans le secteur.

Le tableau qui suit présente les sociétés qui figurent dans le groupe de comparaison de 2019 de la Société :

Société	Produits pour 2019 (M\$)	Société	Produits pour 2019 (M\$)
Bird Construction Inc.	1 376	Primoris Services Corporation	3 106
Dycom Industries Inc.	3 340	Quanta Services, Inc.	12 110
Emcor Group Inc.	9 170	ShawCor Ltée	1 489
Finning International Inc.	7 817	Groupe SNC-Lavalin Inc.	9 515
Granite Construction Incorporated	Non disponibles	Stantec Inc.	4 827
HC2 Holdings, Inc.	1 662	Stuart Olson Inc.	929
KBR Inc.	5 639	Tetra Tech, Inc.	3 100
Linamar Corporation	7 416	Toromont Industries Ltd.	3 678
Martinrea International Inc.	3 864	Tutor Perini Corp.	4 500
MasTec, Inc.	7 183	WSP Global Inc.	8 916

### Répartition par secteur



### Conseils indépendants

Le comité GNR retient les services de Meridian, consultants en rémunération indépendants, depuis 2011 pour fournir des conseils indépendants au comité GNR sur la rémunération des administrateurs, le régime de rémunération des administrateurs non membres de la direction de la Société, la composition du groupe de comparaison et les programmes de rémunération des membres de la haute direction de la Société. Meridian ne fournit aucun service à la direction de la Société.

En 2018, la direction de la Société a retenu les services de Willis Towers Watson pour fournir des conseils indépendants ponctuellement relativement à des questions liées aux prestations de retraite et à l'actionariat des employés. Tous les services de consultation fournis par les consultants en matière de rémunération et tous les honoraires versés à ceux-ci, à la demande de la direction de la Société, et qui ne sont pas liés à la rémunération des membres de la haute direction, ont été préapprouvés par le comité GNR.

Le tableau qui suit présente les honoraires versés par le comité GNR aux consultants en rémunération indépendants au cours des exercices 2019 et 2018. À l'exception des services décrits ci-dessus concernant la rémunération, aucun service additionnel n'a été fourni à la Société par les consultants en rémunération indépendants. Les services de Meridian et Willis Towers Watson ont initialement été retenus en 2011 à titre de consultants indépendants.

Consultant	Type d'honoraires	2019	2018
Meridian	Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	59 044 \$	19 362 \$
	Tous les autres honoraires	néant	néant
Willis Towers Watson	Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	néant	néant
	Tous les autres honoraires	20 800 \$	18 422 \$

## GESTION DES RISQUES LIÉS À LA RÉMUNÉRATION

### Politiques et pratiques générales en matière de rémunération

Le comité GNR supervise activement les risques liés aux politiques et aux pratiques en matière de rémunération de la Société et évalue les incidences de ces risques. Toutes les décisions clés de la Société tiennent compte de la gestion du risque d'entreprise, et le conseil approuve directement tous les projets importants mis en œuvre par la Société.

La Société a recours aux pratiques suivantes pour éviter ou réduire la prise de risques excessifs :

- le conseil approuve, avant le début de chaque exercice, le plan stratégique, les objectifs financiers et autres objectifs et les prévisions de la Société, dans l'évaluation du rendement et d'attribution de mesures incitatives;
- le comité du risque supervise le cadre général de gestion des risques liés aux projets qui découlent des activités de la Société contractées par la Société auprès des clients; il supervise également les politiques, les programmes et les pratiques de la Société en matière de gestion du risque d'entreprise (« **GRE** »);
- les attributions d'incitatifs à l'intention des employés qui travaillent dans des divisions sont calculées en fonction des résultats financiers réels à l'échelle des divisions et de la Société, du rendement individuel et des dossiers de sécurité, et les fonds du régime incitatif à court terme (« **RICT** ») sont plafonnés à un pourcentage fixe du bénéfice d'exploitation;
- les primes à l'intention des employés de l'entreprise sont calculées en fonction des résultats financiers réels à l'échelle de la Société et du rendement individuel et les fonds du RICT sont plafonnés à un pourcentage fixe du bénéfice avant impôt de la Société;
- une tranche de 12,5 % de l'attribution aux termes du RICT pour les MHDV est liée à un paramètre financier ainsi qu'au rendement personnel;
- la rémunération combine de façon appropriée une rémunération fixe et une rémunération au rendement tenant compte d'objectifs de rendement à court et à long terme;
- la Société s'est dotée d'exigences en matière d'actionariat visant les MHDV et elle interdit expressément les opérations de couverture sur les actions ordinaires et sur la rémunération à base d'actions;
- la Société a adopté une politique de recouvrement qui lui permet d'exiger le remboursement de la rémunération incitative dans certains cas (se reporter à la rubrique « Politique de recouvrement » ci-après);
- aucun montant en espèces n'est versé aux termes des régimes incitatifs annuels de la Société avant que l'atteinte des résultats financiers pertinents n'ait été confirmée par les états financiers audités;
- les régimes incitatifs à long terme liés au rendement de la Société comprennent des UAS, lesquelles deviennent acquises sur une période de trois ans, et des UAD, lesquelles deviennent acquises à la cessation de l'emploi. Les UAS sont accordées annuellement avec des délais d'acquisition qui se chevauchent. Ces régimes font en sorte que les dirigeants demeurent exposés aux risques associés aux décisions qu'ils prennent et que les délais d'acquisition correspondent aux périodes de réalisation des risques;
- aux termes de la politique d'actionariat des membres de la haute direction de la Société, certains membres de la haute direction de la Société doivent détenir l'équivalent de deux à cinq fois leur salaire de base sous forme d'actions ordinaires, d'UAS ou d'UAD, comme il est plus amplement décrit à la rubrique « Gestion des

risques liés à la rémunération – Politique d’actionnariat des membres de la haute direction » à la présente Rubrique Quatre;

- le conseil est chargé d’évaluer et de surveiller les risques d’entreprise. Par conséquent, le comité GNR a un accès direct à de l’information sur les risques d’exploitation de la Société lorsqu’il prend des décisions en matière de rémunération;
- le comité d’audit, le comité GNR et le comité du risque se réunissent annuellement pour confirmer que les régimes de rémunération de la Société sont alignés avec les risques identifiés;
- le comité GNR conserve un pouvoir discrétionnaire global de rajuster les versements d’incitatifs annuels pour tenir compte d’événements à la fois imprévus et extraordinaires.

De plus, la direction de la Société effectue une évaluation annuelle du risque lié à la rémunération des programmes de rémunération de la Société afin de déceler la prise de risques excessifs possible et l’incidence défavorable importante pour la Société. La dernière évaluation du risque lié à la rémunération a été effectuée en janvier 2020, la direction faisant rapport au comité GNR que la probabilité que les plans ou l’approche de la Société en matière de rémunération au rendement encouragent les membres de la haute direction ou les employés à prendre des risques excessifs ou hasardeux était faible pour plusieurs raisons. Premièrement, aucun membre de la haute direction ni aucun employé de la Société ne reçoit de rémunération fondée sur une commission qui pourrait trop inciter à générer des produits. Deuxièmement, les calculs et les répartitions du fonds du RICT sont pondérés en fonction de la rentabilité générale de l’entreprise plutôt que d’être largement pondérés en fonction du profit d’une petite unité d’exploitation, ce qui pourrait encourager la prise de risques inappropriés. Troisièmement, le lien direct entre la valeur des unités du RILT à l’intention des membres de la direction et le cours de l’action à moyen et à long terme encourage la création de la valeur à long terme plutôt que l’accent sur les gains à court terme. À la suite de son examen de l’évaluation du risque de rémunération, le comité GNR a conclu qu’il n’existe, à l’égard de ces régimes, aucun risque identifié raisonnablement susceptible d’avoir une incidence négative importante sur la Société.

## Survol des politiques de rémunération et de gouvernance du risque chez Aecon

Le comité GNR a intégré les éléments de gouvernance suivants au programme de rémunération de la Société :

CE QUE NOUS FAISONS	CE QUE NOUS NE FAISONS PAS
<p>✓ <b>Consultant indépendant.</b> Avoir recours à des conseillers externes indépendants pour l’évaluation de nos programmes de rémunération de la haute direction.</p>	<p>⊗ <b>Aucune réduction des niveaux cibles de rendement.</b> Maintenir ou réduire les niveaux cibles de rendement pour les régimes incitatifs.</p>
<p>✓ <b>Limite aux primes individuelles.</b> Limiter les primes individuelles à un fonds qui est financé grâce à la rentabilité de la Société, ce qui assure l’abordabilité et la correspondance des intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires.</p>	<p>⊗ <b>Aucun incitatif non lié au rendement.</b> Payer des incitatifs qui ne correspondent pas aux résultats du rendement.</p>
<p>✓ <b>Équilibre.</b> Équilibrer les politiques de rémunération à court et à long terme afin de réduire au minimum la probabilité que des membres de la haute direction prennent des risques indus afin d’améliorer leur rémunération.</p>	<p>⊗ <b>Aucun avantage accessoire.</b> Offrir des avantages accessoires excessifs aux membres de notre haute direction.</p>
<p>✓ <b>Application du recouvrement et de la déchéance.</b> Appliquer une politique de recouvrement de la rémunération incitative et des dispositions en matière de déchéance.</p>	<p>⊗ <b>Aucune couverture.</b> Permettre la couverture de l’exposition économique d’actions par l’ensemble des initiés, y compris les administrateurs et les membres de la haute direction.</p>

- ✓ **Mise en place d'une combinaison de rémunération.** Offrir une combinaison de rémunération qui met l'accent sur le rendement et la rémunération à risque.
- ✓ **Indépendance.** Assurer que le comité GNR est composé de membres indépendants afin d'éviter des conflits d'intérêts liés à la rémunération.
- ✓ **Vote consultatif sur la rémunération.** Offrir aux actionnaires la possibilité de formuler des commentaires au conseil sur nos pratiques et les niveaux de rémunération des membres de la haute direction au moyen de notre vote consultatif annuel sur la rémunération.

⊗ **Aucune garantie.** Garantir des paiements d'incitatifs variables.

## Surveillance des risques par le conseil

Dans le cadre de ses fonctions de supervision, le conseil examine la conjoncture actuelle comme l'environnement macroéconomique, la taille, la nature et les caractéristiques uniques du secteur de la construction et du développement des infrastructures, les marchés géographiques et le fondement, la taille et la force de la concurrence de la Société de façon continue.

En outre, le conseil, en étroite collaboration avec la direction de la Société, identifie, catégorise et analyse les risques, et elle les classe par ordre de priorité. Pour aider le conseil, la direction a dressé une liste qui comporte plus de 110 risques auxquels la Société est confrontée dans 12 catégories, notamment : les risques financiers, les risques liés au danger, les risques stratégiques, les risques d'exploitation, les risques liés aux ressources humaines, les risques liés à la responsabilité de tiers, les risques liés à l'environnement, la santé et la sécurité, les risques liés à la gouvernance, les risques liés à la technologie de l'information, les risques liés aux politiques et à la réputation et les risques liés aux changements climatiques. En outre, la direction de la Société a dressé une carte thermique détaillée à codes de couleur utilisée pour classer les risques par ordre de priorité, de façon illustrée, en fonction de leur gravité, de la possibilité qu'ils se matérialisent et de la possibilité de les atténuer. La carte thermique classe les risques non contrôlés et les risques résiduels en fonction de leur gravité.

Le conseil joue également un rôle actif dans l'établissement de la capacité de risques, de la tolérance au risque et de l'appétit pour le risque (i) en évaluant le bilan de la Société et en quantifiant la capacité d'emprunt de la Société; (ii) en évaluant la solidité de la Société et sa position dans l'industrie; et (iii) en tenant compte du taux de rendement souhaité sur un projet ou une opération en particulier.

La Société, supervisée par le conseil, a établi un certain nombre de stratégies proactives pour atténuer les risques, y compris en élaborant un plan de relève solide, en souscrivant un niveau d'assurance approprié, en effectuant un examen approfondi de tous les projets importants et des sous-traitants, en limitant les dépenses en immobilisations importantes et en réservant la conclusion des principaux contrats à des parties hautement solvables. La politique sur les exigences relatives aux appels d'offres de la Société établit la marche à suivre qui s'applique à l'examen et à l'approbation des projets et des partenaires stratégiques pour veiller à ce que les équipes qui travaillent sur la proposition procèdent à un examen commercial, juridique et d'évaluation des risques approprié. Le comité des risques liés à l'exploitation de la Société se réunit à chaque mois pour discuter de la situation de projets importants en cours. Le comité d'examen des projets de la Société se réunit toutes les semaines pour identifier les risques et examiner les principaux projets avant de présenter des soumissions à des appels de sélection préalable et des appels d'offres. Le comité des risques commerciaux examine les principaux risques de grands projets d'un point de vue multidisciplinaire avant que ceux-ci ne soient examinés par le comité d'examen des projets. Étant donné qu'une partie importante des produits d'exploitation de la Société sont tirés des principaux projets qui doivent être approuvés par le conseil, le conseil est chargé d'approuver les projets qui constituent la principale source de revenu de la Société. Le conseil reçoit également régulièrement des rapports des membres du comité de direction, lesquels se réunissent aux deux semaines pour discuter des occasions et

questions stratégiques et commerciales clés, du rendement financier et des résultats, des questions liées à l'exploitation, des services commerciaux clés et des questions liées à la sécurité.

Établi par le conseil en 2015, le comité du risque assure une attention et une supervision accrues à l'égard des programmes de risques susmentionnés. Il supervise les risques d'entreprise généraux ainsi que les initiatives et les procédures en matière de conformité de la Société afin de gérer les risques d'envergure auxquels la Société s'expose. Le comité du risque supervise et passe en revue également le rendement, l'éthique, la gouvernance et la conformité de la Société au chapitre de la gestion du risque.

## Politique de recouvrement

Dans le cadre de rémunération pour les employés d'Aecon, qui vise à aligner la rémunération sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires sans encourager la prise de risques excessifs, Aecon a instauré et applique une politique de recouvrement (la « **Politique de recouvrement** »). Conformément aux modalités de la Politique de recouvrement, toutes les attributions de primes et de rémunération incitative à long terme (y compris la rémunération non acquise ou différée) (la « **rémunération au rendement** ») accordées aux membres de la haute direction de la Société pour les 24 derniers mois sont assujetties à un recouvrement dans les cas suivants : (i) une erreur est survenue dans la présentation par la Société de ses résultats financiers consolidés, qui entraîne un retraitement (sauf un retraitement causé par un changement des règles ou des interprétations comptables applicables et sauf une révision) des résultats financiers consolidés, (ii) un dirigeant de la Société qui était un membre de la haute direction au cours de l'année à l'égard de laquelle les états financiers consolidés subissent un retraitement reçoit une rémunération au rendement qui est calculée en fonction de l'atteinte de ces résultats financiers consolidés; et (iii) la rémunération au rendement reçue aurait été inférieure si elle avait été fondée sur ces résultats financiers consolidés retraités. La Politique de recouvrement prévoit également que l'application du recouvrement peut être déclenchée si le conseil trouve qu'un membre de la haute direction de la Société a commis un manquement grave au code d'éthique et de conduite professionnelle de la Société (y compris tous les manquements à la politique ou aux procédures anticorruption de la Société) à l'égard de la rémunération au rendement attribuable à l'année au cours de laquelle le manquement s'est produit.

Si un recouvrement est déclenché, le montant du recouvrement, le cas échéant, sera déterminé par le conseil, compte tenu des recommandations du comité GNR. En formulant ses recommandations, le comité GNR tiendra compte des membres de la haute direction de la Société, sur le plan individuel ou collectif, qui seront visés par le recouvrement et de la mesure dans laquelle le recouvrement s'appliquera, compte tenu des circonstances particulières dont il a connaissance.

Si le conseil décide de réclamer un recouvrement aux termes de la Politique de recouvrement, il présentera une demande écrite de remboursement au membre de la haute direction de la Société et, si le membre de la haute direction ne rembourse pas dans un délai raisonnable à la suite de cette demande, et si le conseil estime que le membre de la haute direction ne le fera vraisemblablement pas, le conseil peut demander une ordonnance du tribunal à l'encontre du membre de la haute direction afin d'obtenir le remboursement.

## Interdiction de couverture

La Société applique une politique qui, entre autres, interdit aux membres de la haute direction de la Société et aux administrateurs de conclure des opérations de spéculation et des opérations visant à couvrir ou annuler une diminution de la valeur marchande des actions ordinaires ou des attributions incitatives fondées sur des actions. En conséquence, les membres de la haute direction de la Société et les administrateurs ne peuvent vendre à découvert des actions ordinaires ni acheter des options de vente ou vendre des options d'achat visant celles-ci, ni acheter des instruments financiers (notamment des contrats variables prépayés, des swaps d'actions, des tunnels ou des parts de fonds négociés en bourse) qui ont pour effet de couvrir ou de compenser une diminution de la valeur marchande des actions ordinaires.

## Politique d'actionnariat des membres de la haute direction

La Société est dotée d'une Politique d'actionnariat des membres de la haute direction aux termes de laquelle les membres de la haute direction de la Société sont tenus de détenir des actions ordinaires, des UAS et des UAD dont la valeur totale est la suivante :

Chef de la direction	5 fois le salaire de base annuel
Vice-présidents directeurs	3 fois le salaire de base annuel
Premiers vice-présidents	2 fois le salaire de base annuel

Cette exigence doit être respectée par les membres de la haute direction dans les cinq ans suivant leur nomination. Le tableau ci-après indique l'actionnariat de nos MHDV à la date de clôture des registres :

Membre de la haute direction visé <sup>(1)</sup>	Salaire de base annuel	Multiple du salaire	Valeur requise	Valeur des titres de capitaux propres <sup>(2)(3)</sup> (multiple actuel)	Valeur des actions <sup>(2)(4)</sup> (multiple actuel)	Délaï pour respecter la politique
Jean M. Beck, ancien président-directeur du conseil	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Jean-Louis Servranckx, président et chef de la direction	994 500 \$	5x	4 972 500 \$	1 588 766 \$ (1,6x)	88 686 \$ (0,1x)	Jusqu'au 4 sept. 2023
David Smales, vice-président directeur et chef des finances	535 500 \$	3x	1 606 500 \$	3 224 578 \$ (6,0x)	367 906 \$ (0,7x)	✓ Respectée
Yonni Fushman, vice-président directeur, chef des affaires juridiques et secrétaire	400 016 \$	3x	1 200 048 \$	1 317 350 \$ (3,3x)	5 640 \$ (0,0x)	✓ Respectée
Mark Scherer, vice-président directeur, Aecon Industrial et chef de la sécurité	460 951 \$	3x	1 382 853 \$	3 053 290 \$ (6,6x)	1 687 514 \$ (3,7x)	✓ Respectée

- (1) M. Beck respectait l'exigence de propriété minimale d'actions ordinaires, d'UAS et d'UAD selon un montant équivalent à au moins cinq fois son salaire de base annuel à tous moments en 2019 alors qu'il siégeait à titre de président-directeur du conseil de la Société.
- (2) Évaluée en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de clôture des registres, soit 11,70 \$ l'action. Ce cours reflète l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur le marché boursier.
- (3) Comprend la valeur des actions ordinaires, des UAS et des UAD.
- (4) Comprend la valeur des actions ordinaires.

## COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération totale des MHDV est constituée de quatre composantes principales : (i) le salaire de base; (ii) des primes incitatives aux termes du RICT, directement liées au rendement individuel et au rendement et aux résultats financiers de la Société; (iii) la participation dans les capitaux propres aux termes du RILT à l'intention des membres de la direction; et (iv) des prestations de retraite et d'autres avantages. Chacune de ces composantes remplit une fonction différente, tel qu'il est décrit de façon plus détaillée ci-après, mais elles visent toutes, dans leur ensemble, à récompenser les MHDV de façon appropriée pour leur rendement individuel et le rendement de la Société.

Pour formuler ses recommandations au conseil au sujet de la rémunération pour un exercice, le comité GNR examine les résultats financiers de la Société et la capacité de la direction à atteindre les objectifs et cibles stratégiques établis à l'occasion par la Société. Le facteur de rendement individuel pour les postes de chef de la direction et de chef des finances est fondé sur une évaluation individuelle revue et approuvée par le comité GNR.

Le comité GNR utilise l'évaluation individuelle dans l'évaluation du rendement de la personne par rapport aux objectifs et pour l'établissement de la rémunération. En outre, le comité GNR et le conseil conservent le pouvoir global de réduire ou d'augmenter la composante variable de la rémunération totale dans des cas exceptionnels.

### COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE DES MHDV EN TANT QUE GROUPE EN 2019, EN MOYENNE



- Salaire de base
- Primes incitatives au comptant en fonction du rendement
- Attributions de titres de capitaux propres (RILT à l'intention des membres de la direction)
- Prestations de retraite
- Autres

Composante	Justification et objectif	Forme du paiement
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaire de base</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offre un taux de rémunération fixe concurrentiel sur le marché. Offre un mécanisme pour recruter et fidéliser des dirigeants compétents.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espèces</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attribution aux termes du RICT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encourage l'atteinte de paramètres financiers cruciaux et d'objectifs en matière de sécurité et de rendement individuel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espèces</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attribution aux termes du RILT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favorise l'alignement à long terme des intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires et permet et encourage la participation des dirigeants à l'appréciation du cours de l'action. Permet le maintien en poste de dirigeants clés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• UAD et UAS</li> </ul>

La Société offre également des prestations de retraite, des avantages sociaux et des avantages accessoires limités concurrentiels afin de promouvoir le recrutement et la fidélisation de dirigeants compétents.

### Salaire de base

Les salaires de base sont considérés comme une composante essentielle pour recruter et fidéliser les membres de la haute direction de la Société, y compris les MHDV. Les salaires de base pour l'exercice 2019 étaient conformes aux décisions prises au cours des exercices antérieurs et ont été établis en fonction des compétences, des habiletés, de l'expérience et de l'apport de chaque haut dirigeant, de la nécessité de recruter et de fidéliser des hauts dirigeants et des fourchettes de salaires de base recommandées applicables aux postes de haute direction (de temps à autre, au besoin, le comité GNR a mandaté des consultants indépendants en rémunération en tant que source supplémentaire d'information pour l'aider à formuler ses recommandations au chapitre de la rémunération). Comme les entreprises de construction comparables à la Société sont, pour la plupart, des sociétés fermées ou des divisions de grandes sociétés ouvertes, le comité GNR et le conseil disposent de peu de renseignements comparables pour les aider à déterminer les niveaux de rémunération des MHDV. Malgré ce qui précède, le comité GNR estime que les salaires de base des MHDV sont concurrentiels par rapport aux normes de

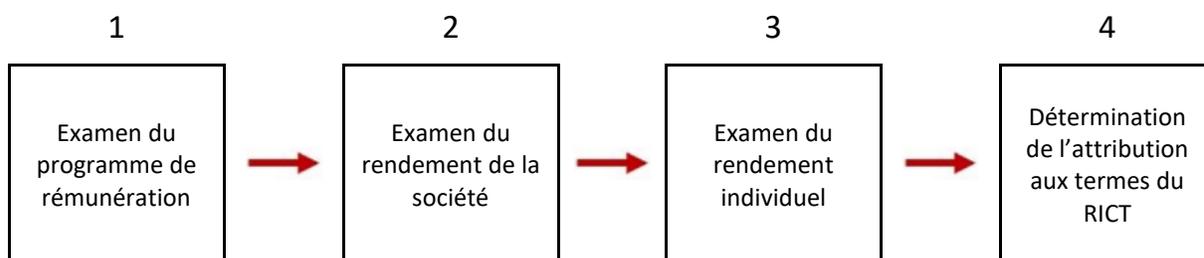
l'industrie et sont conformes aux salaires de base versés par des sociétés ouvertes ayant un chiffre d'affaires comparable à celui de la Société. La philosophie du comité GNR en matière de rémunération de la haute direction consiste à récompenser l'importance et les responsabilités liées aux postes de haute direction, les cibles se situant au point médian du groupe de comparaison de la Société.

### Attributions aux termes du RICT

Le RICT lié au rendement de la Société est conçu de manière à récompenser les employés admissibles, notamment les MHDV, pour l'atteinte de paramètres financiers cruciaux, d'objectifs en matière de sécurité et de rendement individuel au cours de l'exercice précédent. Les attributions aux termes du RICT de la Société ont à la fois un élément concernant la Société et un élément individuel.

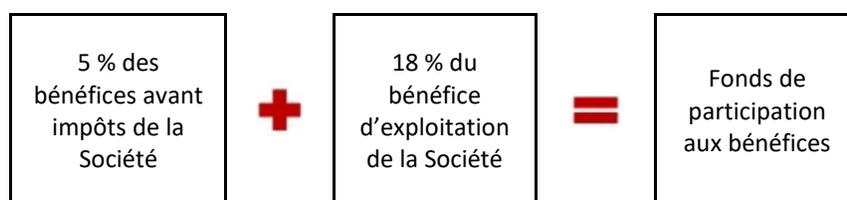
#### Processus de prise de décision

Le processus de rémunération concerne la direction, le comité GNR, les consultants en rémunération indépendants et le conseil pour l'approbation finale. La conception du programme de rémunération et toutes les décisions de rémunération tiennent compte des risques que la Société peut tolérer.



#### Financement du fonds

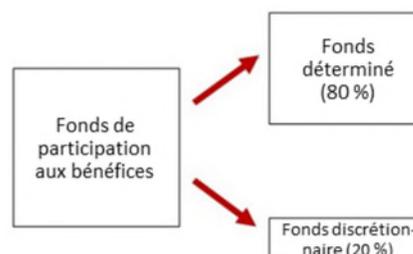
Dans le cadre du RICT de la Société, le comité GNR établit à l'intention des employés un fonds plafonné lié au rendement destiné à la participation aux bénéfices (le « **fonds de participation aux bénéfices** »). Ce fonds comprend (i) 5 % des bénéfices avant impôts de la Société et (ii) 18 % du bénéfice d'exploitation de la Société, comme l'illustre le graphique suivant :



Le fonds de participation aux bénéfices, qui est examiné par le comité GNR et approuvé par le conseil chaque année, détermine le montant total des bénéfices disponibles à des fins de distribution aux employés participants de la Société relativement à leur rendement au cours de l'exercice pertinent.

#### Le fonds de participation aux bénéfices est divisé en deux éléments

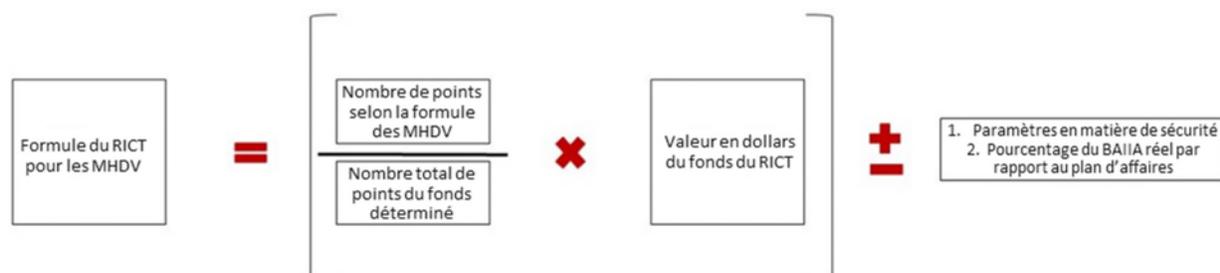
Le fonds de participation aux bénéfices comprend le « fonds déterminé » et le « fonds discrétionnaire », qui représentent 80 % et 20 % du fonds de participation aux bénéfices, respectivement.



### **Établissement de l'élément déterminé des attributions aux termes du RICT**

Chaque employé se voit attribuer un nombre de points calculé en fonction de tranches, qui sont établies selon l'impact, la communication, l'innovation, le risque, les connaissances, les compétences et la capacité associés au poste (facteurs choisis par Mercer et liés au travail). La formule de chaque employé est alors multipliée par la valeur des points afin d'établir le montant de la prime annuelle cible (la « **formule du RICT** »).

La formule du RICT pour les MHDV est rajustée à la hausse ou à la baisse pour refléter l'atteinte des cibles financières de la Société et les paramètres en matière de sécurité, un indicateur clé largement utilisé pour mesurer le rendement d'exploitation dans le secteur de la construction.



### **Établissement de l'élément discrétionnaire des attributions aux MHDV aux termes du RICT**

Les attributions discrétionnaires sont évaluées en fonction du rendement du MHDV par rapport à ses objectifs qui sont liés aux résultats financiers et d'exploitation de l'entreprise, aux initiatives stratégiques et à l'apport du MHDV à la Société dans son ensemble. Afin de déterminer si un MHDV mérite une hausse de sa formule du RICT à partir du fonds discrétionnaire et, le cas échéant, dans quelle mesure, le comité GNR examine un certain nombre de facteurs et d'éléments qualitatifs et quantitatifs, dont les suivants :

- l'engagement
- le rendement en matière de sécurité
- le rendement en matière de développement durable (notamment le développement ou le perfectionnement de compétences de base pour saisir des occasions stratégiques relativement au développement durable)
- la gestion du personnel (notamment le taux de roulement, le taux de mobilisation des employés, la mise en place d'un bassin important de candidats pour la relève et le soutien aux initiatives de la Société en matière de diversité)
- le soutien à l'exécution du plan d'affaires 2019
- le soutien à l'exécution du plan stratégique
- l'introduction de stratégies ou de processus novateurs au cours de l'année visée
- d'autres réalisations personnelles au cours de l'année visée

## Établissement des attributions totales aux termes du RICT



Comme il est amplement décrit ci-dessus, les mesures du rendement et les pondérations du fonds déterminé et du fonds discrétionnaire de la Société sont liées à la stratégie et aux cibles du plan d'affaires, recommandées par la haute direction et examinées et approuvées par le conseil. La combinaison des éléments établis selon une formule et des éléments discrétionnaires du RICT permet à la Société d'afficher un niveau élevé de constance et de prévisibilité de la rémunération tout en procurant au comité GNR la souplesse d'apporter des rajustements, le cas échéant, dans l'intérêt de la Société.

Le comité GNR estime que la structure actuelle continue d'attirer et de fidéliser des personnes compétentes et correspond à l'intérêt des actionnaires d'optimiser la rentabilité. Comme l'illustre le tableau sommaire de la rémunération ci-après, les primes attribuées aux termes du RICT aux MHDV d'Aecon en 2019 étaient, de façon générale, supérieures à celles qui ont été attribuées en 2018. Cette tendance s'appliquait aux dirigeants travaillant au siège social et dans tous les secteurs d'exploitation de la Société, étant donné que le rendement financier de la Société, plus particulièrement son bénéfice avant impôts, a dépassé les résultats financiers atteints en 2018.

## Régime incitatif à long terme à l'intention des membres de la direction

### Régimes incitatifs des concurrents

Le comité GNR examine la concurrence sur le marché de la construction au Canada et aux États-Unis, qui est dominé par de grandes sociétés fermées offrant des régimes de titres de capitaux propres simples qui ont réussi à recruter et à fidéliser des personnes compétentes. Alors que le comité GNR surveille les tendances en matière de conception de la rémunération dans l'ensemble du marché, notamment les niveaux de rémunération (dans la mesure où ils sont connus ou disponibles) selon l'unité fonctionnelle et le poste au sein des concurrents de la Société dans le secteur privé, son évaluation de la conception du régime de la Société tend surtout à s'assurer que la Société est en mesure de faire efficacement concurrence aux grandes sociétés de construction fermées canadiennes et américaines pour ce qui est du personnel clé dont l'apport stimule les résultats financiers de la Société. Le comité GNR est convaincu que la conception des pratiques en matière de rémunération de la Société, et en particulier le RILT à l'intention des membres de la direction, plus amplement décrit ci-après, a permis d'atteindre cet objectif.

### UAD et UAS

Les UAD et UAS liées au rendement qu'Aecon attribue dans le cadre de son RILT à l'intention des membres de la direction, sont conçues (i) pour inciter les hauts dirigeants à se concentrer sur le rendement financier à long terme de la Société, (ii) pour créer un lien entre leur période d'acquisition en fonction du temps de trois ans et la durée des projets habituels de la Société, (iii) pour retenir les dirigeants de premier ordre grâce à un système visant à décourager financièrement les participants au RILT à l'intention des membres de la direction de quitter prématurément la Société et (iv) pour mieux aligner les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires. Le nombre d'UAD et d'UAS attribuées chaque année aux termes du RILT à l'intention des membres de la direction est fondé sur le rendement de la Société et ses résultats financiers sur une période de trois années consécutives et le rendement du membre de la haute direction et les périodes d'acquisition s'échelonnent sur plusieurs années. Les UAD et UAS représentent le droit de recevoir une action ordinaire ou la valeur marchande d'une action ordinaire au comptant. Le règlement, au moyen d'actions ordinaires, d'UAS et d'UAD acquises, est effectué par (i) l'émission, par la Société, d'une action ordinaire pour chaque UAS ou UAD réglée en actions ordinaires nouvellement émises à la date de règlement pertinente ou (ii) l'acquisition au nom du participant (ou de son représentant légal, selon le cas), à la bourse pertinente et par un intermédiaire indépendant, d'une action ordinaire pour chaque UAS ou UAD réglée en actions ordinaires acquises sur le marché libre à la date pertinente de règlement. Le règlement au comptant d'UAS et d'UAD acquises est effectué au moyen d'un versement d'une

somme forfaitaire qui correspond à la juste valeur marchande à la date pertinente du règlement multipliée par le nombre d'UAS et/ou d'UAD réglées au comptant à cette date de règlement.

	UAD	UAS
<b>Règlement</b>	Les UAS et UAD acquises d'un participant peuvent être réglées sous forme d'actions ordinaires nouvellement émises, d'actions ordinaires acquises sur le marché libre, au comptant ou par une combinaison d'actions ordinaires et de sommes au comptant, selon ce que le comité GNR détermine.	
<b>Admissibilité</b>	Offert à un nombre restreint de membres de la haute direction et, de façon limitée et discrétionnaire, à d'autres employés clés.	
<b>Financement/taille</b>	Le RILT à l'intention des membres de la direction est capitalisé grâce à 10 % des bénéfices moyens d'Aecon avant intérêts et impôts (« BAII ») sur une période de trois années.	
<b>Répartition</b>	50 % d'UAD et 50 % d'UAS jusqu'à ce qu'un ratio précis d'UAD par rapport au salaire de base (selon le poste) soit atteint, puis 100 % d'UAS sont attribuées au-delà de ce seuil.	
<b>Détermination de l'attribution</b>	Le nombre d'UAD et d'UAS attribuées est établi en divisant l'attribution initiale du participant, tel qu'elle a été déterminée par le comité GNR, par la juste valeur marchande des UAD ou des UAS à la date d'attribution applicable. La juste valeur marchande correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume par action ordinaire à la TSX pendant les cinq jours de bourse qui précèdent.	
<b>Dividendes</b>	Les attributions accordées antérieurement seront rajustées à la hausse en ce qui concerne les dividendes au comptant versés relativement aux actions ordinaires sous-jacentes.	
<b>Acquisition</b>	Au moment du départ à la retraite du membre de la haute direction ou certains cas de cessation d'emploi décrits ci-après.	Acquisition en bloc sur trois ans.
<b>Scénarios de cessation d'emploi concernant les titres de capitaux propres non acquis</b>	Démission avant 56 ans : les UAD sont annulées.	Démission avant 56 ans : les UAS sont annulées.
	Démission après 56 ans et avant 65 ans : les UAD s'acquièrent de façon linéaire et annuellement entre 56 et 60 ans.	Démission après 56 ans et avant 65 ans : les UAS sont annulées.
	Décès ou départ à la retraite après 60 ans : s'acquièrent intégralement.	Décès ou départ à la retraite après 65 ans : s'acquièrent intégralement.
	Cessation d'emploi avec motif valable : les UAD sont annulées.	Cessation d'emploi avec motif valable : les UAS sont annulées.
	Cessation d'emploi sans motif valable : les UAD sont payées.	Cessation d'emploi sans motif valable : les UAS sont annulées.
	Changement de contrôle (défini ci-après) : s'acquièrent intégralement.	Changement de contrôle : s'acquièrent intégralement.
	<b>Nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes de chaque mécanisme</b>	2 118 498 (le nombre réellement attribué à l'ensemble des employés admissibles en 2019 était de 184 880 et de 85 355 aux MHDV).
<b>Nombre acquis en actions ordinaires en 2019</b>	174 066	373 169

Le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime ou de tout autre mécanisme de rémunération fondée sur des titres de la Société correspond à 4,0 % de toutes les actions ordinaires de la Société en circulation. Par conséquent, si la Société émet de nouvelles actions ordinaires, le nombre d'actions ordinaires qui pourront être émises aux termes du RILT à l'intention des membres de la direction augmentera de façon correspondante. Le RILT à l'intention des membres de la direction est considéré comme un régime à réserve perpétuelle puisque les actions ordinaires liées aux UAD et aux UAS qui ont été acquises seront disponibles pour les attributions futures aux termes du RILT à l'intention des membres de la direction et le nombre d'UAD et d'UAS disponibles pour des attributions augmente à mesure que le nombre d'actions ordinaires en circulation augmente. Aucun participant ne peut recevoir une attribution qui, ajoutée aux autres attributions alors détenues par ce participant, ferait en sorte qu'un nombre d'actions ordinaires supérieur à 4,0 % de toutes les actions ordinaires en circulation lui serait émis. Le nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises à des initiés sur toute période d'un an ou à tout moment, aux termes de mécanismes de rémunération fondés sur des titres de la Société, ne peut dépasser 4,0 % de toutes les actions ordinaires en circulation. La Société n'est pas tenue d'émettre des actions ordinaires relativement aux UAS ou UAD aux termes du RILT à l'intention des membres de la direction et n'émettra des actions ordinaires aux termes du RILT à l'intention des membres de la direction que si cette émission est conforme à la législation applicable, y compris aux exigences de la TSX.

Aux fins du RILT à l'intention des membres de la direction, un « **changement de contrôle** » désigne l'un ou l'autre des événements suivants : a) l'acquisition, par une personne ou un groupe de personnes agissant conjointement ou de concert, directement ou indirectement, de titres comportant droit de vote de la Société qui fait en sorte que l'ensemble des titres comportant droit de vote de la Société détenus par ces personnes représentent au moins 20 % des droits de vote rattachés à tous les titres comportant droit de vote de la Société en circulation; b) un regroupement de la Société avec une autre personne qui fait en sorte que les porteurs de titres comportant droit de vote de cette autre entité détiennent au moins 20 % des droits de vote rattachés à tous les titres comportant droit de vote en circulation de l'entité; c) la vente, la location ou l'échange de la totalité ou de la quasi-totalité des biens de la Société à une autre personne; d) l'acquisition, par une ou plusieurs personnes agissant conjointement ou de concert, directement ou indirectement, de la capacité de contrôler la majorité au conseil d'administration; ou e) l'acquisition, par une ou plusieurs personnes agissant conjointement ou de concert, directement ou indirectement, de la capacité de diriger la gestion, les agissements ou les politiques de la Société ou d'en assurer la direction.

Le conseil peut, sans obtenir l'approbation des actionnaires, modifier, suspendre ou annuler le RILT à l'intention des membres de la direction selon ce qu'il juge nécessaire ou approprié, à la condition que toutes les approbations requises en vertu de la législation applicable ou des règles de la bourse aient été obtenues. L'annulation ou la modification du régime ne peut avoir une incidence négative sur les droits des participants relativement aux UAD ou aux UAS qui leur ont été attribuées. Le conseil peut, sans obtenir l'approbation des actionnaires, apporter toute modification au RILT à l'intention des membres de la direction qui, notamment, (i) sont nécessaires afin de s'assurer que le RILT à l'intention des membres de la direction respecte la législation et les exigences réglementaires applicables; (ii) portent sur l'administration du RILT à l'intention des membres de la direction et les critères d'admissibilité; (iii) portent sur les modalités d'attributions d'UAD et d'UAS; (iv) concernent l'ajout de nouvelles dispositions en matière d'aide financière ou une modification subséquente de celles-ci; (v) sont de nature administrative; et (vi) ne nécessitent pas l'approbation des actionnaires en vertu de la législation ou des exigences réglementaires applicables.

Malgré ce qui précède, les modifications suivantes au RILT à l'intention des membres de la direction nécessiteront l'approbation des actionnaires conformément aux exigences de la TSX : (i) toute augmentation du nombre maximal de nouvelles actions ordinaires pouvant être émises; (ii) toute modification de la définition de « juste valeur marchande » qui entraînerait une augmentation de la valeur des UAD ou des UAS; (iii) toute modification de la durée des UAD ou des UAS; (iv) toute modification des dispositions de modification du RILT à l'intention des membres de la direction visant à accroître la capacité du conseil de modifier le RILT à l'intention des membres de la direction sans obtenir l'approbation des actionnaires; (v) toute modification des catégories de personnes admissibles aux attributions d'UAD ou d'UAS si cette modification peut élargir ou augmenter la participation des initiés aux termes du régime; (vi) toute modification visant à enlever ou à dépasser les limites de participation des

initiés; ou (vii) toute modification qui ferait en sorte que les UAD ou les UAS pourraient être transférées ou cédées autrement que dans le cadre du règlement habituel d'une succession.

La cession ou le transfert d'UAS ou d'UAD non acquises ou de tout autre avantage aux termes du RILT à l'intention des membres de la direction est interdit. À moins d'une décision contraire du conseil, le RILT à l'intention des membres de la direction n'est pas capitalisé.

### **Régime d'options d'achat d'actions**

Avant l'adoption du RILT à l'intention des membres de la direction et du régime d'UAD à l'intention des administrateurs, les attributions d'options d'achat d'actions étaient effectuées conformément au régime d'options. Les attributions d'options d'achat d'actions sont désormais abolies puisque le comité GNR est d'avis que le RILT à l'intention des membres de la direction permet d'aligner plus adéquatement les intérêts à long terme de la direction de la Société avec ceux des actionnaires.

Les attributions d'options étaient discrétionnaires, tel que l'avait recommandé le comité GNR au conseil d'administration, et étaient effectuées périodiquement. Aux termes du régime d'options, la Société n'a pas été autorisée à racheter les options dévaluées contre des sommes au comptant et elle ne l'a jamais fait.

En 2019 et en 2018, aucune option d'achat d'actions visant l'acquisition d'actions ordinaires n'a été attribuée à des membres de la haute direction ou à des employés. Aucune option attribuée antérieurement n'a été modifiée ou remplacée en 2019 ou en 2018.

Au 31 décembre 2019, il n'y avait aucune option d'achat d'actions en circulation.

## **Prestation aux termes d'un régime de retraite**

### **Régime de retraite à prestations déterminées**

La Société a mis en place un régime de retraite à prestations déterminées en 2001 pour Jean M. Beck, l'ancien président-directeur du conseil de la Société, en accord avec les tendances du moment en termes de rémunération des dirigeants, comme récompense, à cette date, pour plus de 40 ans de service au sein de la Société et auprès de ses sociétés devancières et pour le motiver à rester impliqué à long terme dans la Société. Les droits acquis aux termes du régime étaient fondés sur les années de service à compter de la date de mise en place du régime, plus 36 mois de service supplémentaires à compter de la date de cessation d'emploi, et le salaire moyen de fin de carrière de M. Beck au moment de son départ à la retraite. En fonction de ce qui précède, son droit à pension à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 correspondait à une somme égale à environ 79 % de son salaire moyen de fin de carrière (hors primes). Pour de plus amples renseignements à l'égard des attributions effectuées à M. Beck aux termes du régime de retraite à prestations déterminées, voir « Examen de la rémunération — Prestations aux termes d'un régime de retraite — Régime de retraite à prestations déterminées » à la présente Rubrique Quatre.

### **Régime de retraite à cotisation déterminée**

La Société offre un régime de retraite à cotisation déterminée (le « RRCD ») à la majorité des employés non syndiqués, y compris certains membres de la direction et MHDV. La Société verse un montant égal à celui de l'employé, ce montant correspondant à un pourcentage du salaire. Aux termes du régime, lorsque les participants comptent six mois de service continu, la Société verse un montant égal à la cotisation de l'employé, jusqu'à concurrence de 5 % du salaire. Ces cotisations vont jusqu'au maximum annuel établi par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (la « **Loi de l'impôt** ») et deviennent acquises immédiatement à l'adhésion au régime.

Les fonds sont accumulés et investis dans des placements choisis par le participant et enregistrés à son nom. Au moment du départ à la retraite, les fonds sont utilisés afin d'acheter un de plusieurs types d'instruments financiers selon le choix du participant. Pour de plus amples renseignements à l'égard des attributions effectuées aux MHDV aux termes du RRCD, voir « Examen de la rémunération — Prestations aux termes d'un régime de retraite — Régime de retraite à cotisation déterminée » à la présente Rubrique Quatre.

La Société offre également un régime complémentaire de retraite des hauts dirigeants (le « **RCRHD** ») à cotisation déterminée à certains de ses hauts dirigeants et MHDV. Aux termes du RCRHD, lorsque les participants ont atteint le maximum annuel de cotisation au régime de retraite prévu par la Loi de l'impôt, des cotisations équivalentes à celles versées dans le RRCD sont alors versées dans le RCRHD de chaque participant.

### **Cotisations à d'autres régimes de retraite**

Au cours de l'exercice 2018, M. Servranckx n'était pas admissible au RCRHD ni au RRCD. Avant de se joindre à la Société en septembre 2018, M. Servranckx était président et chef de la direction de l'Eiffage Civil Works Division, maintenant nommée branche Eiffage Infrastructures. En tant que haut dirigeant dans le secteur privé en France, M. Servranckx adhérait à un régime de retraite complémentaire collectif obligatoire en France en 2018. De façon générale, les employés et les hauts dirigeants du secteur privé en France sont tenus de cotiser à un régime de retraite complémentaire. Les régimes de retraite complémentaires sont regroupés en deux associations : (i) les régimes des cadres placés sous le contrôle de l'Association générale des institutions de retraites des cadres (« **AGIRC** »); et (ii) les régimes des salariés non cadres regroupés au sein de l'Association des régimes de retraites complémentaires (ARRCO). La Société a continué de verser des cotisations au nom de M. Servranckx à son régime complémentaire AGIRC en 2019. Voir « Composantes de la rémunération – Prestations aux termes d'un régime de retraite – Régime de retraite à cotisation déterminée » de la présente Rubrique Quatre.

## **RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET MOBILISATION DES ACTIONNAIRES**

L'intérêt que porte le conseil à la mobilisation des actionnaires concernant la rémunération des membres de la haute direction constitue un aspect fondamental et durable de la responsabilité de supervision fiduciaire du conseil. La haute direction de la Société, sous la direction du chef des finances et du premier vice-président, Expansion de l'entreprise et Relations avec les investisseurs, est principalement chargée des communications avec les actionnaires et de leur mobilisation à cet égard. Les demandes d'information, les questions et les préoccupations de la part des actionnaires sont traitées sans délai par le groupe des relations avec les investisseurs d'une façon qui respecte les politiques et procédures de communication de l'information de la Société et sont déclarées au comité GNR et au conseil, selon le cas. Pour plus de renseignements sur la manière dont la Société traite les préoccupations en matière de vote consultatif sur la rémunération en particulier, voir « Question 2 : Vote à titre consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction (« Vote consultatif sur la rémunération ») » à la Rubrique Trois de la présente circulaire. La Société a également effectué une campagne de commercialisation active afin de rencontrer les investisseurs institutionnels pendant l'année, principalement dans le cadre de séances de présentation sans transaction ainsi que de conférences et d'événements spécialisés prévus.

Au cours de l'exercice 2019, compte tenu de la consultation et des commentaires décrits ci-dessus, la Société n'a reçu aucune préoccupation ni aucune plainte de la part des actionnaires relativement à l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction.

## **EXAMEN DE LA RÉMUNÉRATION**

### **Tableau des présidents et chefs de la direction antérieurs et graphique de rendement**

Le tableau suivant compare la rémunération directe totale attribuée au président et chef de la direction de la Société au cours des cinq dernières années, telle qu'elle est indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, à la valeur actuelle (réalisée et réalisable) au 31 décembre 2019, à moins d'indication contraire dans la présente circulaire. La rémunération est établie par rapport au graphique de rendement ci-après qui effectue la comparaison entre le rendement annuel cumulatif pour les actionnaires d'un placement de 100,00 \$ en actions ordinaires et le rendement cumulatif d'un placement de 100,00 \$ dans l'indice composé de rendement total S&P/TSX pour la même période de cinq ans, le premier jour de la période de cinq ans débutant le 31 décembre 2014 et se terminant le 31 décembre 2019. Il suppose que tous les dividendes sont réinvestis pendant la période visée.

		Rémunération directe totale attribuée <sup>(1)</sup>	Valeur actuelle au 31 décembre 2019 <sup>(2)</sup>
Jean-Louis Servranckx	2019	4 202 865 \$	4 336 097 \$
Jean-Louis Servranckx <sup>(3)</sup>	2018	1 313 389 \$	1 291 350 \$
Jean M. Beck	2018	3 687 852 \$	3 452 588 \$
Jean M. Beck	2017	3 277 210 \$	3 203 373 \$
Terrance McKibbon <sup>(4)</sup>	2016	689 555 \$	689 555 \$
Jean M. Beck	2016	3 447 103 \$	3 681 516 \$
Terrance McKibbon	2015	3 405 859 \$	3 709 564 \$

(1) Comprend le salaire et la rémunération variable attribués au cours de l'exercice ou en 2020, tels qu'ils sont indiqués dans le tableau sommaire de la rémunération applicable chaque année.

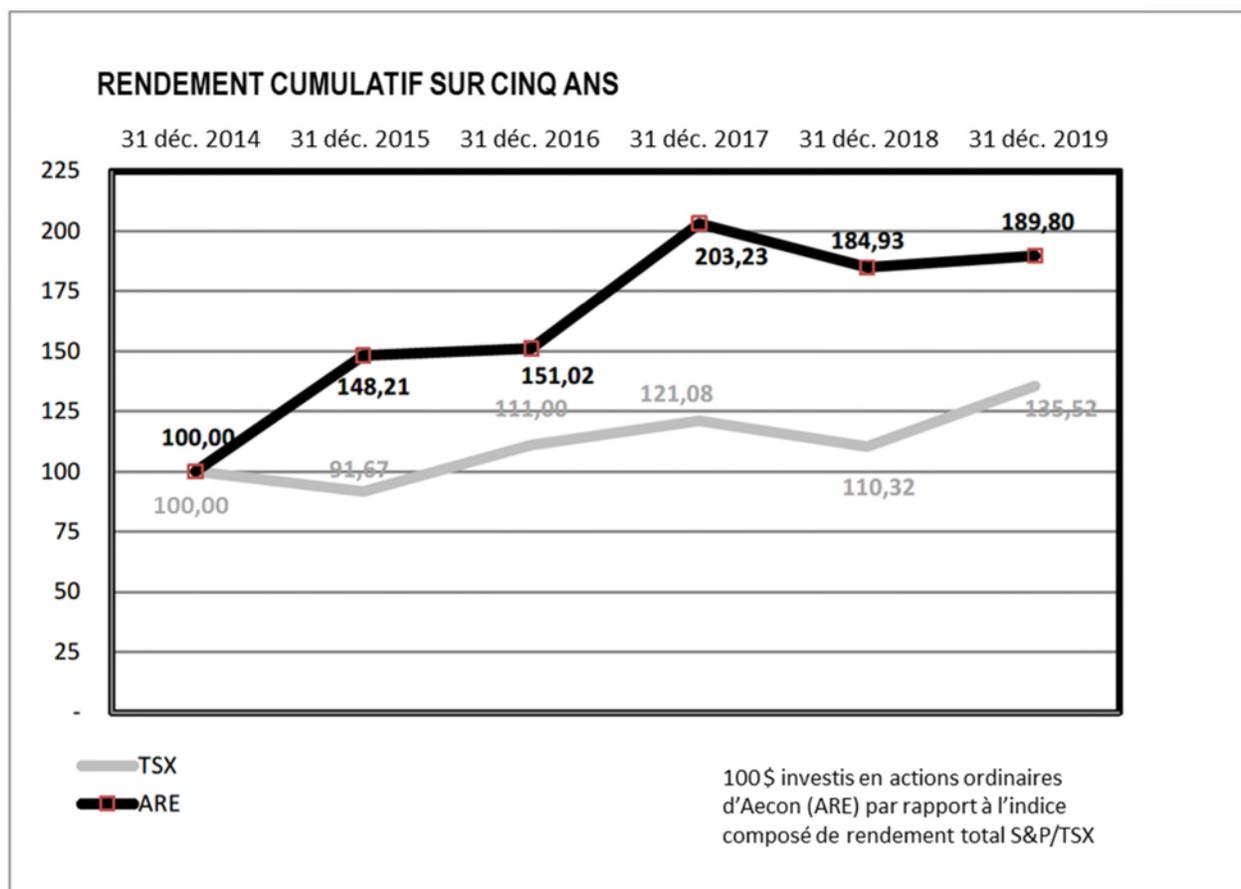
(2) Pour toute année donnée, la valeur actuelle comprend le salaire et les incitatifs annuels attribués et la valeur des incitatifs à long terme (réalisés et réalisables). Les incitatifs à long terme pour toute année donnée comprennent la valeur des options d'achat d'actions dans le cours non exercées au 31 décembre 2019, la valeur attribuée aux UAD et aux UAS acquises et la valeur des UAD et des UAS non acquises au 31 décembre 2019, dans l'hypothèse d'un facteur de rendement de 100 %.

(3) La rémunération de M. Servranckx a été établie au prorata pour tenir compte de la date de sa nomination le 4 septembre 2018.

(4) La rémunération de M. McKibbon a été établie au prorata au 30 novembre 2016.

## Graphique de rendement

Le graphique suivant effectue la comparaison entre le rendement cumulé pour les actionnaires d'un placement de 100,00 \$ en actions ordinaires et le rendement cumulé d'un placement de 100,00 \$ dans l'indice composé de rendement total S&P/TSX pour la même période de cinq ans, le premier jour de la période de cinq ans débutant le 31 décembre 2014 et se terminant le 31 décembre 2019.



	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Aecon<sup>(1)</sup></b>	148,21 \$	151,02 \$	203,23 \$	184,93 \$	189,80 \$
<b>Indice composé de rendement total S&amp;P/TSX</b>	91,67 \$	111,00 \$	121,08 \$	110,32 \$	135,52 \$

- (1) Comprend le cours des actions et les dividendes, s'il y a lieu. Le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2019 était de 17,52 \$ l'action. Tous les cours des actions du tableau ci-dessus ont été tirés des registres de la TSX.

Comme l'indique le graphique ci-dessus, entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2019, le rendement total pour les actionnaires (« RTA ») de la Société a augmenté d'environ 41,6 %, tandis que l'indice composé S&P/TSX a augmenté d'environ 43,8 % au cours de la même période. Les dividendes de la Société ont augmenté de 61 % au cours de la même période.

Comme il est indiqué à la rubrique « Analyse de la rémunération » à la présente Rubrique Quatre, la rémunération de la direction d'Aecon est directement liée au rendement des dirigeants et au rendement et aux résultats financiers de la Société. Les attributions individuelles aux termes du RILT à l'intention des membres de la direction sont effectuées de la façon décrite à la présente Rubrique Quatre à « Régime incitatif à long terme ». La valeur d'une attribution aux termes du RILT à l'intention des membres de la direction (une UAS ou une UAD) après l'attribution varie en fonction du cours de l'action de la Société, alignant ainsi les intérêts des MHDV avec ceux des actionnaires, et peut être consultée sur SEDAR sous le profil de la Société à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

## Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente les détails relatifs à la rémunération reçue par chaque MHDV au cours des trois derniers exercices terminés les 31 décembre 2019, 2018 et 2017.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire de base (\$)	Attributions fondées sur des actions <sup>(1)</sup> (\$)	Attributions fondées sur des options <sup>(2)</sup> (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres		Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération <sup>(4)(5)</sup> (\$)	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels <sup>(3)</sup> (\$)	Régimes incitatifs à long terme (\$)			
<b>Jean M. Beck,</b> Ancien président- directeur du conseil <sup>(6)</sup>	2019	818 720	1 708 365	s.o.	1 330 000	s.o.	s.o.	303 941 <sup>(7)</sup>	4 161 026
	2018	802 666	1 773 261	s.o.	1 111 925	s.o.	s.o.	1 255 750	4 943 602
	2017	729 696	1 754 970	74 400	718 144	s.o.	s.o.	249 722	3 526 932
<b>Jean-Louis Servranckx,</b> Président et chef de la direction <sup>(8)</sup>	2019	994 500	1 708 365	s.o.	1 500 000	s.o.	48 562	34 555	4 285 982
	2018	320 938 <sup>(8)</sup>	492 451	s.o.	500 000	s.o.	50 204	1 068 726 <sup>(9)</sup>	2 432 319
	2017	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
<b>David Smales,</b> Vice-président directeur et chef des finances	2019	535 500	887 367	s.o.	700 000	s.o.	26 456	146 848	2 296 171
	2018	510 000	791 219	s.o.	600 000	s.o.	25 375	780 901	2 707 495
	2017	500 000	846 723	s.o.	344 709	s.o.	24 870	138 095	1 854 397
<b>Yonni Fushman,</b> Vice-président directeur, chef des affaires juridiques et secrétaire <sup>(10)</sup>	2019	400 016	580 759	s.o.	500 000	s.o.	19 208	63 788	1 563 771
	2018	336 600	500 000	s.o.	400 000	s.o.	16 748	700 091	1 953 439
	2017	330 000	352 357	s.o.	215 443	s.o.	15 188	45 522	958 510
<b>Mark Scherer,</b> Vice-président directeur, Industrial et chef de la sécurité <sup>(11)</sup>	2019	460 951	278 600	s.o.	400 000	s.o.	22 880	153 710	1 316 141
	2018	447 525	350 000	s.o.	400 000	s.o.	22 266	410 110	1 629 901
	2017	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

- (1) Les attributions fondées sur des actions représentent les sommes accordées aux termes du RILT à l'intention des membres de la direction. Le 13 mars 2020, Aecon a attribué un nombre total de 85 355 UAD et de 142 621 UAS aux MHDV. Les attributions individuelles aux MHDV étaient réparties de la façon suivante : 52 557 UAD et 52 557 UAS à M. Servranckx, 15 385 UAD à M. Beck, 54 600 UAS à M. Smales, 11 568 UAD et 24 166 UAS à M. Fushman et 5 845 UAD et 11 298 UAS à M. Scherer. La valeur de chaque UAD et de chaque UAS attribuée à l'égard de 2019 à la date d'attribution était de 16,25 \$, laquelle valeur était fondée sur le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant cette date. Pour plus de détails, voir la rubrique « Rémunération de la haute direction – Analyse de la rémunération » ci-dessus.

Aux termes de la résiliation du contrat d'emploi de M. Beck le 31 décembre 2019, les UAS incluses dans l'attribution fondée sur des actions de M. Beck à l'égard de 2019 comprennent le montant attribué aux termes du RILT à l'intention des membres de la direction le 13 mars 2020 et réglé en espèces sous forme de paiement forfaitaire unique de 1 708 365\$ effectué le 16 mars 2020.

Afin d'encourager M. Beck à demeurer président-directeur du conseil à temps plein pendant la période critique de la transition avec un nouveau président et chef de la direction, et après avoir consulté Meridian, consultants en rémunération indépendants, le conseil a accordé à M. Beck un montant de 1 000 000 \$ en UAD aux termes du RILT, qui a été versé en quatre versements égaux au cours d'une période de 18 mois débutant en septembre 2018. La dernière tranche d'UAD a été versée le 13 mars 2020. La valeur des UAD attribuées dans chaque tranche était fondée sur le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant cette date. Pour plus de détails, voir la rubrique « Rémunération de la haute direction – Analyse de la rémunération » ci-dessus.

- (2) Les attributions fondées sur des options représentent la juste valeur des attributions fondées sur des options à la date de l'attribution. La juste valeur à la date de l'attribution et la juste valeur comptable des attributions fondées sur des options sont calculées en fonction du modèle Black-Scholes et des hypothèses décrites ci-après dans le tableau qui figure à la rubrique « Valeurs des options d'achat d'actions et hypothèses » ci-après. La juste valeur à la date de l'attribution des attributions fondées sur des options, comme elles sont présentées, diffèrera de la charge de rémunération présentée à l'égard de ces attributions dans les états financiers de la Société. Conformément aux Normes internationales d'information financière, la juste valeur de chaque attribution à la date de l'attribution est amortie sur la période d'acquisition applicable aux fins de déterminer la charge de rémunération inscrite dans les états financiers.
- (3) Des primes de rendement pour 2019 ont été versées à la fin du premier trimestre de l'exercice 2020.
- (4) La colonne « Autre rémunération » comprend des primes de maintien versées en 2018 au titre du plan d'arrangement interrompu entre CCCC International Holding Limited et 10465127 Canada Inc. (l'« **arrangement** »). Les primes de MM. Smales (650 000 \$), Fushman (650 000 \$) et Scherer (266 667 \$) ont été communiquées à la rubrique « Contrats d'emploi et conventions de maintien en fonction » de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Société datée du 17 novembre 2017 (la « **circulaire relative à l'arrangement** ») à l'égard de l'arrangement, qui a obtenu l'approbation de 99,4 % des voix exprimées en personne ou par procuration à l'assemblée extraordinaire tenue dans le cadre de l'arrangement.

Après la résiliation de l'arrangement et après avoir consulté Meridian, consultants en rémunération indépendants de la Société, en reconnaissance du leadership exemplaire de M. Beck, attesté par le carnet de commandes record obtenu par la Société et par le maintien en poste de l'ensemble du personnel clé de la Société en 2018, malgré l'attention considérable et l'incertitude entourant l'arrangement, qui a fait l'objet d'une couverture médiatique intense et d'un examen réglementaire pendant les cinq premiers mois de l'année, le conseil a accordé une prime de 1 000 000 \$ à M. Beck qui a été communiquée dans la circulaire relative à l'arrangement comme étant payable à la réalisation de l'arrangement en dépit du fait que l'opération n'a pas été réalisée.

- (5) La colonne « Autre rémunération » comprend également d'autres paiements tels les bénéfices automobiles imposables (y compris l'indemnité pour véhicule), les indemnités de séjour imposables, la contribution de l'employeur au régime d'achat d'actions des employés, les unités d'actions émises suite à un paiement de dividendes aux termes de l'ancien RILT ou du RILT à l'intention des membres de la direction et les bénéfices imposables au titre du RCRHD.
- (6) M. Beck est l'ancien président-directeur du conseil ainsi que l'ancien président et chef de la direction d'Aecon. M. Beck a démissionné à titre de président-directeur du conseil le 31 décembre 2019 et a été nommé président du conseil non membre de la direction au même moment. Plus récemment, Jean M. Beck avait siégé à titre de président-directeur du conseil du 4 septembre 2018 au 31 décembre 2019.
- (7) Le montant global payé, ou payable, aux termes de l'arrangement relatif à la transition est inclus dans cette colonne, et est plus amplement décrit à la rubrique « Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle » dans la présente Rubrique Quatre.
- (8) M. Servranckx a été nommé président et chef de la direction le 4 septembre 2018. Le salaire de M. Servranckx en 2018 représente le montant réellement versé à M. Servranckx en 2018. Le salaire de M. Servranckx en 2018, sur une base annualisée, s'élevait à 975 000 \$.
- (9) La Société a accordé à M. Servranckx un paiement compensatoire en espèces de 2 000 000 \$ (le « **paiement compensatoire** ») en reconnaissance d'un montant de 3 120 000 \$ en titres de capitaux propres, primes et autres incitatifs qu'il a dû abandonnés auprès de son précédent employeur lorsqu'il a accepté l'emploi au sein d'Aecon en 2018, composé de 300 000 \$ en incitatifs à court terme garantis, de 220 000 \$ en incitatifs à court terme variables et de 2 600 000 \$ en titres de capitaux propres de ce précédent employeur. Cinquante pour cent (50 %) du paiement compensatoire ont été versés au début de l'emploi de M. Servranckx auprès de la Société; un deuxième versement conditionnel de vingt-cinq pour cent (25 %) a été versé à la fin de la première année de service de M. Servranckx au sein de la Société; et un troisième versement conditionnel de vingt-cinq pour cent (25 %) sera versé à la fin de la deuxième année de service de M. Servranckx au sein de la Société. Le montant versé à M. Servranckx à ce jour, à savoir 75 % du paiement compensatoire ou 1 500 000 \$, est inclus dans le tableau ci-dessus. Le comité GNR et le conseil, après avoir consulté Meridian, consultants en rémunération indépendants, ont décidé que le montant du paiement compensatoire n'était pas excessif et qu'il était juste, raisonnable et dans l'intérêt de la Société compte tenu des états de service uniques et exceptionnels de M. Servranckx, de la recherche exhaustive entreprise pour trouver un successeur à M. Beck au poste de président et chef de la direction, du montant du paiement compensatoire par rapport à la rémunération globale de M. Servranckx et du versement par tranches du paiement compensatoire qui crée une incitation à la fidélisation.
- (10) L'augmentation du salaire de base de M. Fushman en 2019 reflète (i) la hausse considérable de ses responsabilités et de son portefeuille, notamment le soutien, l'approvisionnement et la supervision de projets, au nom de la direction, au titre du programme ESG et des initiatives en matière de développement durable de la Société; (ii) un examen à l'interne de la rémunération des membres de la haute direction au sein de la Société; et (iii) l'étalonnage fourni par Meridian relativement aux niveaux de rémunération de membres de la haute direction occupant des postes comparables au sein de sociétés qui composent le groupe de comparaison de la Société.
- (11) M. Scherer est devenu un MHDV en 2018.

## Attributions aux termes d'un régime incitatif

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

Le tableau suivant présente les détails relatifs aux attributions aux termes d'un régime incitatif en cours pour chaque MHDV en date du 31 décembre 2019.

Nom	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
	Titres sous-jacents aux options non exercées (n <sup>bre</sup> )	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 (n <sup>bre</sup> )	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>(1)</sup> (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
Jean M. Beck	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	néant	néant	néant
Jean-Louis Servranckx	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	22 910	401 383	néant
David Smales	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	188 003	3 293 813	néant
Yonni Fushman	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	75 750	1 327 140	néant
Mark Scherer	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	98 772	1 730 485	néant

(1) Pour les fins d'établir une valeur marchande aux attributions fondées sur des actions, la Société a utilisé le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2019, soit 17,52 \$ l'action.

### Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2019

Le tableau suivant présente les détails quant à la valeur à l'acquisition des droits ou la valeur gagnée des attributions aux termes d'un régime incitatif pour chaque MHDV pour l'exercice clos le 31 décembre 2019.

Nom	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>(1)</sup> (\$)	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>(2)</sup> (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice <sup>(3)</sup> (\$)
Jean M. Beck	néant	525 579	9 279 280
Jean-Louis Servranckx	néant	4 584	81 985
David Smales	néant	48 261	880 614
Yonni Fushman	néant	12 646	230 750
Mark Scherer	néant	18 349	328 171

(1) Aucune option n'était en cours le 31 décembre 2019.

(2) Le 31 décembre 2019, le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX s'est établi à 17,52 \$ l'action.

(3) Les valeurs présentées dans le tableau représentent les paiements aux termes du RICT et pour M. Servranckx, 25 % de son paiement compensatoire. Pour plus de détails, voir « Rémunération de la haute direction — Analyse de la rémunération » ci-dessus.

## Prestations aux termes d'un régime de retraite

### Régime de retraite à prestations déterminées

Le tableau suivant présente les détails du régime de retraite à prestations déterminées pour M. Beck.

Nom	Années décomptées <sup>(1)</sup> (#)	Prestations annuelles payables		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies (\$) <sup>(1)</sup>
		À la fin de l'exercice (\$)	À 65 ans (\$)				
Jean M. Beck	37,67	643 808	s.o.	5 794 866	794 060	380 488	6 969 414

(1) Conformément à l'ancien contrat d'emploi de M. Beck, à la résiliation de ce contrat, M. Beck avait le droit d'accumuler 36 mois supplémentaires décomptés aux termes de son régime de retraite à prestations déterminées.

Pour obtenir des renseignements sur la méthode d'évaluation et sur les hypothèses importantes qui ont permis d'établir les valeurs présentées ci-dessus relativement au régime de retraite à prestations déterminées, reportez-vous à la rubrique « Composantes de la rémunération — Prestations aux termes d'un régime de retraite — Régime de retraite à prestations déterminées » de la présente Rubrique Quatre. Veuillez également consulter la note 4.1 « Évaluation des obligations au titre des prestations de retraite », la note 5.18 « Régimes d'avantages sociaux » et la note 22 « Régimes d'avantages du personnel » contenues dans les états financiers annuels audités de la Société.

### Régime de retraite à cotisation déterminée

Le tableau suivant présente les détails du régime de retraite à cotisation déterminée pour chaque MHDV.

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Montant rémunérateur (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Jean M. Beck <sup>(1)</sup>	néant	néant	néant
Jean-Louis Servranckx	néant	néant	néant
David Smales	320 953	13 615	405 740
Yonni Fushman	273 928	13 615	349 661
Mark Scherer	537 335	13 615	648 325

(1) Jean M. Beck a atteint l'âge de 71 ans en 2012 et il n'est plus admissible au RRCD.

Pour obtenir des renseignements sur la méthode d'évaluation et sur les hypothèses importantes qui ont permis d'établir les valeurs présentées ci-dessus relativement au RRCD de la Société, reportez-vous à la rubrique « Composantes de la rémunération — Prestations aux termes d'un régime de retraite — Régime de retraite à cotisation déterminée » de la présente Rubrique Quatre. Veuillez également consulter la note 4.1 « Évaluation des obligations au titre des prestations de retraite », la note 5.17 « Régimes d'avantages sociaux » et la note 22 « Régimes d'avantages du personnel » contenues dans les états financiers annuels audités de la Société.

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

La Société a ou avait conclu des contrats d'emploi avec Jean M. Beck, l'ancien président-directeur du conseil; Jean-Louis Servranckx, président et chef de la direction; David Smales, vice-président directeur et chef des finances; Yonni Fushman, vice-président directeur, chef des affaires juridiques et secrétaire; et Mark Scherer, vice-président directeur, Aecon Industrial et chef de la sécurité.

#### Jean M. Beck, ancien président-directeur du conseil

Le 31 décembre 2019, aux termes d'une entente intervenue entre M. Beck et la Société (l'« **arrangement relatif à la transition** »), M. Beck a amorcé la transition du poste de président-directeur du conseil à celui de président du conseil non membre de la direction. Par conséquent, le contrat d'emploi de M. Beck avec la Société daté du 11 mars 2014 a été résilié. Le tableau suivant indique la rémunération totale versée à M. Beck conformément aux dispositions relatives à la résiliation de son contrat d'emploi :

	Espèces <sup>(1)</sup> (\$)	Régimes incitatifs annuels <sup>(2)</sup> (\$)	Valeur du RILT (UAD/UAS) dont les droits n'ont pas été acquis <sup>(3)</sup> (\$)	Cotisations au régime de retraite <sup>(4)</sup> (\$)	Vacances accumulées et inutilisées (\$)	Autres avantages <sup>(5)</sup> (\$)	Frais juridiques payés <sup>(6)</sup> (\$)	Total (\$)
Jean M. Beck	2 456 160	3 160 069	7 805 553	552 600	néant	153 729	86 135	14 214 246

- (1) Représente le paiement d'une somme forfaitaire en espèces correspondant à 36 mois du salaire de base annuel de M. Beck en 2019.
- (2) Représente le paiement d'une somme forfaitaire en espèces correspondant à 36 mois de la prime annuelle moyenne de M. Beck pour les 36 mois antérieurs.
- (3) Les attributions fondées sur des actions sont évaluées en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2019, soit 17,52 \$ l'action.
- (4) Représente la valeur du régime de retraite pour les 36 mois supplémentaires décomptés aux termes du régime de retraite à prestations déterminées.

- (5) Représente le maintien des avantages sociaux, notamment tous les avantages accessoires, pendant une période de 36 mois, y compris les prestations de soins de santé, les frais liés à l'utilisation d'un véhicule et les frais d'adhésion à un club.
- (6) Représente les frais juridiques payés par la Société pour le compte de M. Beck dans le cadre de l'arrangement relatif à la transition.

### ***Jean-Louis Servranckx, président et chef de la direction***

Le contrat conclu avec M. Servranckx est entré en vigueur le 23 juillet 2018. Ce contrat énonce les obligations et les responsabilités de M. Servranckx ainsi que sa rémunération annuelle, ses avantages sociaux et ses paiements incitatifs. Le contrat inclut des clauses de non-sollicitation et de non-concurrence prenant fin 24 mois après la démission, ainsi que des clauses de confidentialité allant au-delà de l'expiration du contrat. Ce contrat prévoit aussi une indemnité advenant la cessation d'emploi sans motif valable sous forme du maintien du salaire et des avantages sociaux, incluant les contributions au régime de retraite pendant une période de 24 mois sous réserve de droits plus importants en vertu des lois ontariennes. En cas de changement de contrôle de la Société, si M. Servranckx est congédié ou choisit de démissionner en raison d'un changement à ses conditions d'emploi dans les 12 mois qui suivent, il a droit à un paiement correspondant à 24 mois de salaire et à la prime au comptant qui lui a été versée au cours des 24 mois précédents, ainsi qu'au maintien de tous les avantages sociaux pour une période de 24 mois.

### ***David Smales, vice-président directeur et chef des finances***

Le contrat conclu avec M. Smales est entré en vigueur le 20 mai 2016 et remplace son contrat d'emploi daté du 30 octobre 2012. Ce contrat décrit les obligations et les responsabilités de M. Smales ainsi que sa rémunération annuelle, ses avantages sociaux et ses paiements incitatifs. Le contrat inclut des clauses de non-sollicitation et de non-concurrence prenant fin 24 mois après la démission, ainsi que des clauses de confidentialité allant au-delà de l'expiration du contrat. Ce contrat prévoit aussi une indemnité advenant la cessation d'emploi sans motif valable sous forme du maintien du salaire et des avantages sociaux, incluant les contributions au régime de retraite pendant une période de 24 mois sous réserve de droits plus importants en vertu des lois ontariennes. En cas de changement de contrôle de la Société, si M. Smales est congédié ou choisit de démissionner en raison d'un changement à ses conditions d'emploi dans les 12 mois qui suivent, il a droit à un paiement correspondant à 24 mois de salaire et à la prime au comptant qui lui a été versée au cours des 24 mois précédents, ainsi qu'au maintien de tous les avantages sociaux pour une période de 24 mois.

### ***Yonni Fushman, vice-président directeur, chef des affaires juridiques et secrétaire***

Le contrat conclu avec M. Fushman est entré en vigueur le 3 juillet 2018 et remplace son précédent contrat d'emploi. Le contrat énonce les obligations et les responsabilités de M. Fushman ainsi que sa rémunération annuelle, ses avantages sociaux et ses paiements incitatifs. Le contrat comporte des clauses de non-sollicitation et de non-concurrence prenant fin 12 mois et 24 mois, respectivement, après la démission, ainsi que des clauses de confidentialité allant au-delà de l'expiration du contrat. Ce contrat prévoit aussi une indemnité advenant la cessation de l'emploi sans motif valable sous forme du maintien du salaire et des avantages sociaux, incluant les contributions au régime de retraite pendant la période d'avis applicable relativement à la durée de son mandat, sous réserve de droits plus importants en vertu des lois ontariennes. En cas de changement de contrôle de la Société, si M. Fushman est congédié ou choisit de démissionner en raison d'un changement dans ses conditions de travail dans les 12 mois qui suivent, il a droit à un paiement correspondant à 24 mois de salaire et à la prime au comptant annuelle moyenne qui lui a été versée au cours des 36 mois précédents, ainsi qu'au maintien de tous ses avantages sociaux pour une période de 24 mois.

### ***Mark Scherer, vice-président directeur, Aecon Industrial et chef de la sécurité***

Le contrat conclu avec M. Scherer est entré en vigueur le 19 juin 2017. Le contrat énonce les obligations et les responsabilités de M. Scherer ainsi que sa rémunération annuelle, ses avantages sociaux et ses paiements incitatifs. Le contrat comporte des clauses de non-sollicitation et de non-concurrence prenant fin 12 mois et 24 mois, respectivement, après la démission, ainsi que des clauses de confidentialité allant au-delà de l'expiration du contrat. Ce contrat prévoit aussi une indemnité advenant la cessation de l'emploi sans motif valable sous forme du maintien du salaire, des incitatifs au comptant et des avantages sociaux, incluant les contributions au régime de retraite pendant une période de 24 mois.

## Résumé des prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Le tableau qui suit présente les montants estimés des paiements et autres avantages (dans l'hypothèse où tous les critères et toutes les conditions préalables qui figurent dans chaque entente individuelle sont remplis) pour chaque MHDV dans le cadre de l'événement mentionné, en présumant que chaque événement s'est produit le 31 décembre 2019.

Nom	Événement déclencheur	Portion au comptant <sup>(1)</sup> (\$)	Valeur des attributions aux termes du RILT <sup>(2)(3)</sup> (\$)	Valeur des options d'achat d'actions (\$)	Cotisation au régime de retraite <sup>(4)</sup> (\$)	Autre <sup>(5)</sup> (\$)	Total (\$)
Jean-Louis Servranckx	Cessation d'emploi sans motif valable ou changement de contrôle	5 035 610 <sup>(6)</sup>	401 383	s.o.	7 471	28 800	5 473 264
David Smales	Cessation d'emploi sans motif valable ou changement de contrôle	2 371 000 <sup>(7)</sup>	3 293 813	s.o.	53 550	44 894	5 763 257
Yonni Fushman	Cessation d'emploi sans motif valable ou changement de contrôle	1 543 660 <sup>(8)</sup>	1 327 140	s.o.	40 002	28 800	2 939 602
Mark Scherer	Cessation d'emploi sans motif valable	1 617 662 <sup>(9)</sup>	1 730 485	s.o.	65 455	28 800	3 442 402

- (1) Les montants qui figurent dans cette colonne sont calculés conformément aux dispositions de chaque contrat d'emploi individuel.
- (2) En fonction du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2019, soit 17,52 \$ par action.
- (3) Les sommes représentent la valeur des UAD et des UAS non acquises au 31 décembre 2019 et supposent que toutes les UAS deviennent acquises au moment de la cessation d'emploi.
- (4) Pour Jean-Louis Servranckx, la somme comprend huit semaines de cotisations au régime de retraite complémentaire en France (AGIRC). Pour David Smales et Yonni Fushman, la somme comprend 24 mois de cotisations au RRCD et au RCRHD. Pour Mark Scherer, la somme comprend 24 mois de cotisations au RRCD, au RCRHD et au régime d'achat d'actions des employés.
- (5) Pour Jean-Louis Servranckx, David Smales, Yonni Fushman et Mark Scherer, la somme représente 24 mois de frais reliés à l'utilisation d'un véhicule.
- (6) Calculée en fonction d'une période d'indemnité de 24 mois et composée de 1 989 000 \$ attribuables au salaire de base et d'une prime de 3 046 610 \$.
- (7) Calculée en fonction d'une période d'indemnité de 24 mois et composée de 1 071 000 \$ attribuables au salaire de base et d'une prime de 1 300 000 \$.
- (8) Calculée en fonction d'une période d'indemnité de 24 mois et composée de 800 032 \$ attribuables au salaire de base et d'une prime de 743 628 \$.
- (9) Calculée en fonction d'une période d'indemnité de 24 mois et composée de 921 902 \$ attribuables au salaire de base et d'une prime de 695 760\$.

## RUBRIQUE CINQ – TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS AUX TERMES DE RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Le tableau suivant présente, en date du 31 décembre 2019, le nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours, le prix d'exercice moyen pondéré de telles options en cours et le nombre de titres toujours disponibles à des fins d'émission future aux termes de tous les régimes de titres de capitaux propres préalablement approuvés par les actionnaires. Le tableau suivant présente également le nombre de titres qui, au 31 décembre 2019, doivent être émis à l'exercice des UAD et des UAS, la moyenne pondérée de chaque UAD et UAS en cours ainsi que le nombre de titres qui demeurent disponibles en vue d'une émission future aux termes de régimes de titres de capitaux propres qui n'ont pas encore été approuvés par les actionnaires.

Catégorie de régime	Nombre d'actions ordinaires devant être émises à l'exercice ou à l'acquisition des options, des bons de souscription ou des droits en circulation	Prix d'exercice, d'octroi ou d'acquisition moyen pondéré des options, des bons de souscription et des droits en circulation	Nombre d'actions ordinaires restant à émettre aux termes de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la première colonne) <sup>(1)</sup>
<b>Régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres approuvés par les porteurs</b>			
Régime d'options d'achat d'actions RILT à l'intention des membres de la direction	néant	s.o.	s.o.
Régime d'UAD à l'intention des administrateurs	2 474 484	15,60 \$	s.o.
	248 588	14,64 \$	s.o.
<b>Régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres qui n'ont pas été approuvés par les porteurs<sup>(2)</sup></b>			
	s.o.	s.o.	s.o.
<b>Total</b>	<b>2 723 072</b>	<b>15,52 \$</b>	<b>s.o.</b>

- (1) Le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent être nouvellement émises aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres correspond à 4,0 % du total des actions ordinaires en circulation et la Société se réserve le droit de régler toute rémunération fondée sur des titres sous forme de sommes au comptant, d'actions ordinaires nouvellement émises, d'actions ordinaires acquises sur le marché ou de toute combinaison de sommes au comptant et d'actions ordinaires. Pour plus de renseignements sur ces régimes, veuillez vous reporter aux rubriques « Attributions d'UAD aux administrateurs », « Régime incitatif à long terme » et « Régime d'options d'achat d'actions ».
- (2) Le régime d'options d'achat d'actions, le RILT à l'intention des membres de la direction et le régime d'UAD à l'intention des administrateurs ont été approuvés par les actionnaires en 2010, en 2018 et en 2015, respectivement.

Le tableau suivant présente le taux d'épuisement annuel, calculé selon les règles de la TSX, de chacun des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres pour chacun des trois derniers exercices révolus :

	Taux d'épuisement de 2019 <sup>(1)</sup>	Taux d'épuisement de 2018 <sup>(1)</sup>	Taux d'épuisement de 2017 <sup>(1)</sup>
Régime d'options d'achat d'actions	0,0 %	0,0 %	0,0 %
RILT à l'intention des membres de la direction	1,2 %	1,3 %	1,5 %
Régime d'UAD à l'intention des administrateurs	0,1 %	0,1 %	0,1 %

- (1) Le taux d'épuisement annuel est exprimé en pourcentage et calculé comme suit :

$$\frac{\text{Nombre de titres attribués aux termes du régime donné au cours de l'exercice applicable}}{\text{Nombre moyen pondéré de titres en circulation au cours de l'exercice applicable}}$$

## RUBRIQUE SIX – INTÉRÊT DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES

À l'exception des renseignements qui figurent dans la présente circulaire, aucune personne qui est une personne informée (tel que ce terme est défini dans le Règlement 51-102) de la Société, aucun candidat à l'élection à titre d'administrateur ou, à la connaissance des administrateurs et des hauts dirigeants de la Société, aucune personne ayant des liens avec ceux-ci ou faisant partie du même groupe que ceux-ci, n'a ni n'avait à aucun moment depuis le début de son dernier exercice complété d'intérêt important, direct ou indirect, dans toute opération ou opération proposée qui a eu une incidence importante ou qui aura une incidence importante sur la Société ou ses filiales.

## RUBRIQUE SEPT – INTÉRÊT DE CERTAINES PERSONNES DANS LES POINTS À L'ORDRE DU JOUR

À l'exception des renseignements qui figurent dans la présente circulaire, aucune personne qui a agi en tant qu'administrateur ou haut dirigeant de la Société à tout moment depuis le début du dernier exercice, aucun candidat à un poste d'administrateur ni aucune personne ayant des liens avec ceux-ci ou faisant partie du même groupe que ceux-ci n'a d'intérêt important, directement ou indirectement, par l'intermédiaire de la propriété véritable de titres ou autrement, dans toute question à l'ordre du jour de l'assemblée.

## RUBRIQUE HUIT – QUESTIONS DE GOUVERNANCE

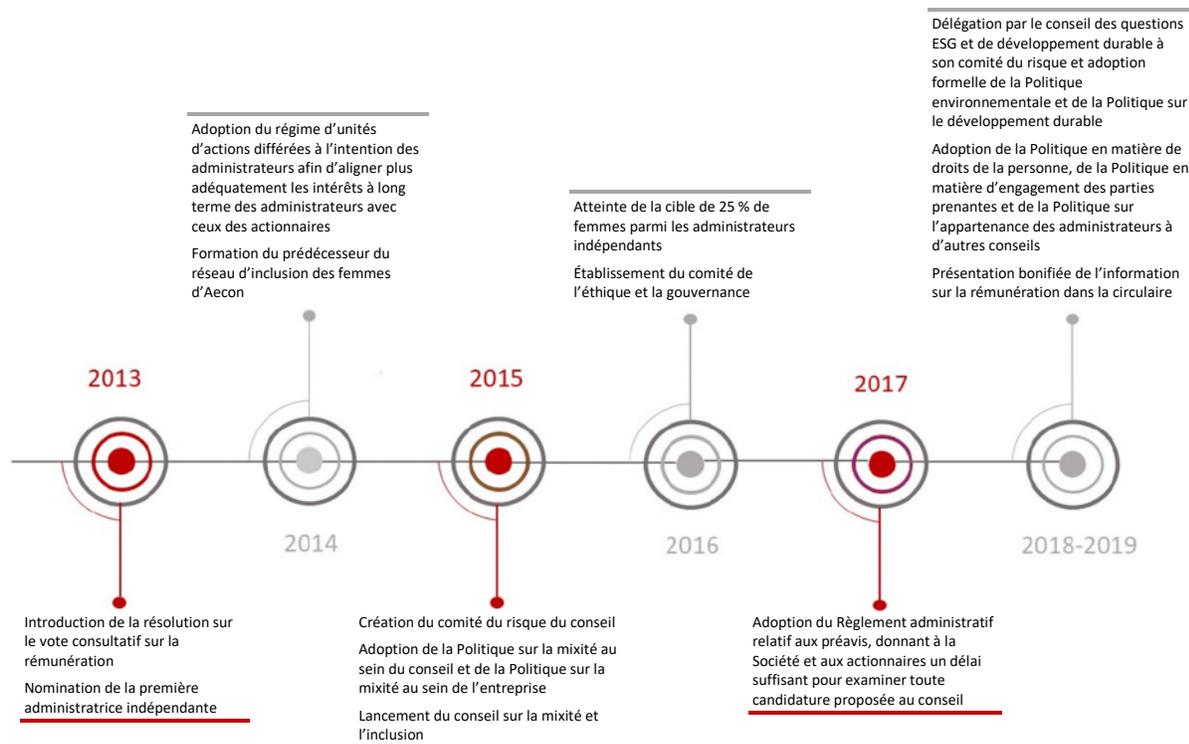
Le conseil s'est engagé à favoriser une saine culture en matière de gouvernance au sein de la Société. La Société estime que pour mettre en œuvre une telle culture, les administrateurs doivent être informés des changements à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise qui peuvent avoir une incidence sur les affaires commerciales et internes de la Société et que le processus de prise de décision et de supervision directoriale doit reposer sur l'établissement d'un climat de communications ouvertes, de confiance, de franchise, de débats fructueux et de divergences productives. Bien qu'il soit conscient de l'évolution des points de vue sur les questions de gouvernance, le conseil estime que les approches fondées sur des structures ou des formules aux questions de gouvernance ne sont pas appropriées en tant que telles ni ne garantissent les meilleures normes de gouvernance. Le conseil examine chaque question au cas par cas et, avec les membres de la haute direction de la Société et les conseillers de la Société, il adopte la norme ou l'approche qui, selon lui, protège et promeut le mieux les intérêts de tous les participants d'Aecon. À titre de membres d'un conseil aguerris, les administrateurs sont conscients qu'ils ont l'obligation réglementaire et l'obligation fiduciaire d'agir honnêtement et de bonne foi en veillant aux intérêts de la Société. Ils ont également une obligation de diligence relativement aux décisions qu'ils prennent notamment l'obligation d'être bien renseignés afin de pouvoir remplir leurs fonctions. Le conseil demande que ces normes soient observées en tout temps par ses membres. Le conseil est d'avis que son approche fondée sur des principes en matière de gouvernance répond à ces exigences.

Les pratiques de gouvernance de la Société sont conçues pour faire en sorte que les affaires internes et commerciales de la Société soient gérées efficacement de façon à promouvoir et favoriser la valeur pour les actionnaires. Le conseil a, par le passé, participé activement à de nombreux aspects des activités de la Société, tendance qui s'est poursuivie pendant 2019. La direction de la Société a été en mesure d'obtenir de l'aide de différents membres du conseil et de solliciter l'avis de l'ensemble du conseil ou des administrateurs indépendants, collectivement ou individuellement, au besoin.

Depuis plusieurs années, la direction de la Société et le conseil surveillent étroitement l'évolution de la réglementation canadienne visant à améliorer la gouvernance, à accroître la responsabilité des entreprises et des personnes ainsi qu'à maximiser la transparence de l'information publique des sociétés et, au besoin, y réagissent.

Aux termes des Lignes directrices des ACVM, la Société doit communiquer annuellement, dans la forme prescrite, les pratiques de gouvernance qu'elle a adoptées. La déclaration annuelle par la Société de ses pratiques de gouvernance, en conformité avec l'Annexe 58-101A1, « Information concernant la gouvernance », établie aux termes du Règlement 58-101, est présentée à l'Appendice 1 de la présente circulaire.

## CHEMIN PARCOURU

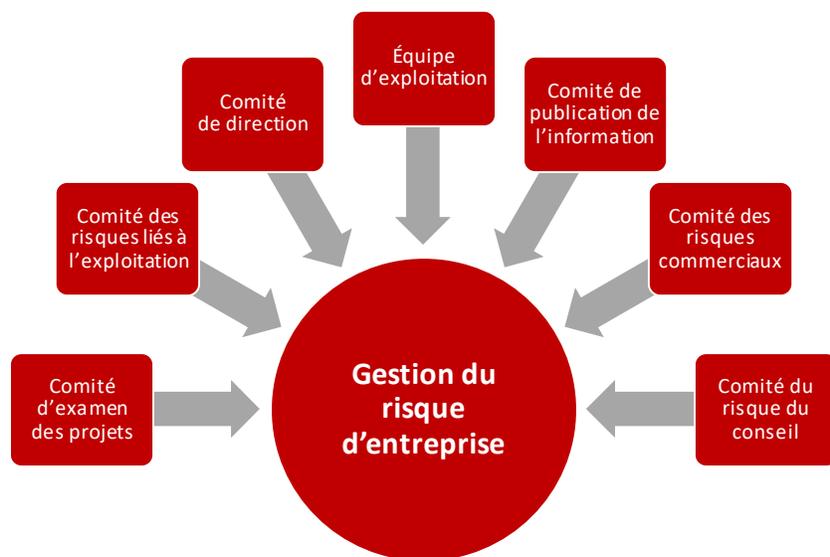


La Société est aussi assujettie aux exigences de la législation en valeurs mobilières des provinces canadiennes, y compris en ce qui a trait à l'attestation de renseignements, notamment financiers, par le président et chef de la direction et le chef des finances de la Société, à la surveillance des auditeurs indépendants externes de la Société, aux critères d'indépendance accrus pour les membres du comité d'audit, à l'approbation préalable des services autres que d'audit autorisés qui peuvent être fournis par les auditeurs indépendants externes de la Société ainsi qu'à l'établissement d'une procédure de présentation anonyme des plaintes des employés concernant les pratiques comptables de la Société (la « **Politique de dénonciation** »).

## GESTION DU RISQUE D'ENTREPRISE

La direction de la Société a élaboré un processus rigoureux et intégré de GRE, qui identifie des événements éventuels pouvant avoir une incidence sur la Société, gère les risques que la Société peut tolérer et fournit une assurance raisonnable quant à l'atteinte des objectifs de la Société.

Dans le cadre de la GRE, la Société a mis en œuvre des politiques officielles qui traitent de la sélection des projets, des modalités des contrats, du contrôle des coûts, de la gestion des projets, de la sélection des coentrepreneurs, de la négociation de conventions de coentreprises, des réclamations au titre d'incidences et de retards, de la responsabilité des tiers et de questions liées à la réglementation.



La direction de la Société est d'avis que tous ceux qui travaillent pour la Société sont responsables de la GRE à des degrés différents. Le comité d'examen des projets, qui est présidé par le président et chef de la direction, se réunit toutes les semaines pour étudier en détail les projets importants avant la sélection préalable et la présentation des soumissions. Le comité des risques liés à l'exploitation se penche plus spécifiquement sur les risques associés aux coûts et aux échéanciers dans le cadre de projets majeurs ou de projets à profil de risque élevé. Le comité des risques commerciaux examine les principaux risques de grands projets d'un point de vue multidisciplinaire avant que ceux-ci ne soient examinés par le comité d'examen des projets. Le comité de direction se réunit aux deux semaines pour discuter des questions stratégiques clés, du rendement financier, des questions d'exploitation et des questions de sécurité, et pour évaluer l'état d'avancement des principaux projets. Le comité de direction tient également des réunions d'examen financier trimestrielles avec les chefs d'exploitation pour surveiller les résultats financiers et les indicateurs clés à l'échelle de la Société. L'équipe d'exploitation se réunit trimestriellement pour évaluer le rendement financier, les principaux projets et les occasions les plus intéressantes. Le comité de publication de l'information se réunit au moins tous les trimestres pour examiner les obligations et les documents d'information continue. Le comité du risque du conseil se réunit au moins trimestriellement et supervise les politiques, les programmes et les pratiques de la Société en matière de GRE. En plus des processus officiels décrits ci-dessus, des équipes divisionnaires et des équipes de gestion des risques fournissent un support continu à l'égard des projets importants, et l'ensemble du personnel doit gérer le risque d'entreprise conformément aux directives et aux protocoles établis.

## CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE PROFESSIONNELLE ET POLITIQUE DE DÉNONCIATION

La Société a d'abord adopté un code d'éthique et de conduite professionnelle en 2002, afin d'encadrer le comportement relatif à la conduite des affaires de la Société et de veiller à ce qu'Aecon respecte les normes éthiques et professionnelles d'une société ouverte. Le code d'éthique et de conduite professionnelle soutient les valeurs d'entreprise d'Aecon, en particulier de « préserver les normes les plus élevées d'honnêteté, d'intégrité et d'éthique commerciale; promouvoir l'égalité des chances et la mixité culturelle de la Société; assurer la sécurité de toutes nos activités; favoriser la protection de l'environnement; maintenir un lieu de travail ouvert, stimulant et enrichissant »; et d'établir des principes fondamentaux qui guident le conseil dans le cadre de ses délibérations et modèlent les activités commerciales de la Société. Le code d'éthique et de conduite professionnelle a fait l'objet d'une mise à jour récente en décembre 2018. Depuis 2015, chaque administrateur, dirigeant et employé de la Société est tenu de compléter, annuellement, une formation en ligne sur le code d'éthique et de conduite professionnelle dispensé par l'université Aecon, le véhicule d'apprentissage de la Société qui assure le perfectionnement professionnel et la formation. En outre, les nouveaux employés doivent prendre connaissance du code d'éthique et de conduite professionnelle et reconnaître qu'ils y adhèrent lorsqu'ils se joignent à la Société; tous les employés doivent attester leur respect du code au moins deux fois par année par la suite. Le code

d'éthique et de conduite professionnelle est disponible à des fins d'examen sur le profil SEDAR de la Société à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

En mai 2005, la Société a approuvé une nouvelle politique de dénonciation pour appuyer son engagement continu envers l'honnêteté et la probité dans l'exercice de ses activités. La politique de dénonciation a été mise à jour plusieurs fois depuis son adoption initiale afin de respecter les meilleures pratiques. La politique de dénonciation a été plus récemment mise à jour au cours du deuxième trimestre de 2011 avec l'aide des conseillers externes et est accessible à des fins d'examen sur le profil SEDAR de la Société à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com). Parmi d'autres caractéristiques, la politique de dénonciation prévoit un mécanisme pour les plaintes anonymes devant être faites auprès du président du comité d'audit ou du vice-président directeur, chef des affaires juridiques et secrétaire. Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Culture de probité » du Mandat du conseil d'administration joint à la présente circulaire en Appendice 2. Afin d'insister sur l'importance d'adopter un comportement éthique et de renforcer les contrôles internes, la Société a adopté en avril 2009 une « Politique sur le rapport des soupçons de fraude à l'interne ».

La direction de la Société, sous la supervision du conseil, a mis de l'avant un certain nombre de mesures afin de promouvoir l'adoption par ses employés d'un comportement éthique, y compris des mises à jour par courriel concernant des politiques clés, des séminaires à l'intention des nouveaux employés sur les politiques clés de la Société (dont le code d'éthique et de conduite professionnelle et la politique de dénonciation), des mesures anticorruption, notamment une attestation trimestrielle obligatoire pour tous les projets à l'extérieur du Canada et une attestation obligatoire pour tous les projets étrangers qui en sont à l'étape de la proposition et de la soumission, et sur la tenue d'une journée annuelle de la sécurité à l'échelle de la Société. Introduite en octobre 2005 afin de sensibiliser davantage tous les employés, les clients et les parties intéressées sur l'importance de la sécurité en tant que valeur fondamentale de la Société, la journée de la sécurité constitue un événement à l'échelle de la société au cours duquel tous les employés de la Société visionnent une vidéo d'information en santé et sécurité dans laquelle le chef de la direction discute de questions relatives à la sécurité et où l'on rappelle à ces derniers l'importance de veiller à la sécurité dans leurs activités quotidiennes. Depuis 2015, la journée de la sécurité est passée d'un événement d'une seule journée à un événement d'une semaine, devenant ainsi la semaine de la sécurité.

Le comité de publication de l'information se rencontre au moins une fois par trimestre, et plus souvent au besoin, afin de discuter des questions de communication de l'information. Au cours de cette rencontre trimestrielle, les membres du comité de publication de l'information et les cadres du service des finances de la Société responsables de la préparation des documents procèdent normalement à un examen, page par page, des états financiers et du rapport de gestion pertinent. Le comité de publication de l'information examine également la notice annuelle et la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Société. Le secrétaire adjoint tient un registre écrit de toutes les réunions du comité de publication de l'information dans lequel il note les points discutés, les décisions prises et les mesures, le cas échéant, qui ont été recommandées. Les documents d'information continue publics déposés sous le profil SEDAR de la Société reflètent le consensus atteint lors de ces rencontres. Se reporter à la rubrique « Mobilisation des actionnaires » ci-après pour plus d'information.

## **VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION**

En 2019, 94,2 % des voix exprimées étaient en faveur du programme de rémunération de la direction 2018 de la Société. Le comité GNR a passé en revue les résultats du vote consultatif sur la rémunération et il a conclu qu'il n'est pas nécessaire d'apporter des modifications importantes à l'approche de la Société en matière de rémunération de la direction pour le moment. Le comité GNR continuera d'examiner le programme de rémunération de la direction de la Société pour s'assurer de son efficacité et aligner davantage les intérêts des membres de la direction de la Société avec ceux de ses actionnaires.

Le comité GNR et le conseil continueront également d'examiner et de prendre en considération tous les commentaires exprimés par les actionnaires relativement à la rémunération et ils maintiendront les pratiques existantes sur les discussions avec les actionnaires et la mobilisation de ces derniers. Les actionnaires sont invités à communiquer avec la Société aux coordonnées prévues à la rubrique « Mobilisation des actionnaires » à la

Rubrique Huit de la présente circulaire. Veuillez vous reporter à la page 27 de la présente circulaire pour obtenir de plus amples renseignements sur le vote consultatif sur la rémunération.

## SERVICES DES GARANTIES FINANCIÈRES ET DE LA CONFORMITÉ

Les Services des garanties financières et de la conformité (« **GFetC** ») de la Société ont été créés pour fournir des services d'assurance, de consultation et de conseil indépendants et objectifs conçus pour ajouter de la valeur aux activités de la Société et améliorer les activités de la Société ainsi que pour aider la direction de la Société à s'acquitter efficacement de ses responsabilités. À l'heure actuelle, les principaux objectifs des Services GFetC sont de gérer le respect du projet de loi 198, d'aider la haute direction de la Société à vérifier les contrôles internes à l'égard de l'information financière (« **CIIF** »), et fournir une assurance supplémentaire au chef de la direction et au chef des finances dans le cadre de leur attestation de l'efficacité en matière de conception et d'exploitation des CIIF. En plus de cette fonction d'assurance visant à appuyer le processus d'attestation réglementaire, les Services GFetC aident également la direction de la Société en examinant, évaluant, communiquant et recommandant des améliorations pour renforcer l'efficacité des processus de contrôle interne, de gestion des risques et de gouvernance. Leurs autres responsabilités comprennent l'examen du respect par la Société des politiques, des procédures, des lois et des règlements et, au besoin, la prestation de services consultatifs.

## SURVEILLANCE DE LA GOUVERNANCE PAR LE CONSEIL

Le conseil joue un rôle actif dans la promotion d'une culture éthique et dans la surveillance de la conformité avec les politiques d'Aecon. Le conseil et les membres de la haute direction de la Société sont d'avis que dans l'industrie de la construction, le comportement éthique commence avec un « comportement sécuritaire », comme le témoigne l'engagement envers des normes élevées en matière de sécurité par chaque employé sur chaque site. Ainsi, le conseil a donné un sérieux appui aux initiatives comme la journée de la sécurité. Pour surveiller davantage cette procédure de contrôle clé, le conseil a créé le comité ESS au cours du quatrième trimestre de 2010. Voir « Comités du conseil » dans la présente Rubrique Huit pour obtenir de plus amples renseignements.

Le conseil surveille également la conformité avec les politiques de la Société au moyen de rapports intermédiaires sur les garanties financières et la conformité préparés par l'équipe d'audit interne qui sont fournis au comité d'audit trimestriellement. En outre, dans le cadre du respect du *Règlement 52-109 sur l'attestation de l'information présentée dans les documents annuels et intermédiaires des émetteurs*, la Société a élaboré un système de sous-attestation aux termes duquel les chefs d'unités financières et commerciales clés doivent vérifier la conformité à l'aide de paramètres clés, notamment la conformité avec le code d'éthique et de conduite professionnelle. Le chef des finances fournit un rapport au conseil à l'égard de ces questions tous les trimestres.

## MANDAT DU CONSEIL

Le mandat du conseil consiste à superviser la gestion des affaires de la Société par ses hauts dirigeants et inclut, notamment, les fonctions et les responsabilités suivantes :

- (i) veiller à la promotion d'une culture de probité au sein de la Société;
- (ii) approuver et surveiller la stratégie d'ensemble de la Société;
- (iii) examiner et approuver les placements, les possibilités d'acquisition, les dessaisissements et les alliances stratégiques;
- (iv) évaluer et gérer les risques principaux inhérents aux activités de la Société;
- (v) examiner et superviser les politiques et les pratiques de publication et de communication de l'information au public de la Société;
- (vi) approuver, examiner et évaluer l'intégrité et l'efficacité du contrôle interne de la Société;
- (vii) superviser les politiques et procédures de la Société en matière de communication de l'information financière;
- (viii) examiner et surveiller les politiques et les pratiques de gouvernance de la Société;

- (ix) superviser le rendement du chef de la direction et des membres de la haute direction et établir des attentes en matière de leur rendement, des buts et des objectifs d'entreprise annuels (y compris fixer une rémunération et des avantages appropriés) et surveiller l'évolution par rapport aux attentes;
- (x) superviser l'élaboration et la mise en œuvre de plans de relève appropriés à l'intention de la haute direction.

Une copie du mandat du conseil est jointe à la présente circulaire à l'Appendice 2.

## COMPOSITION DU CONSEIL

Le conseil compte actuellement dix membres. Les administrateurs incluent des leaders issus de la collectivité et du milieu des affaires qui sont actifs à l'échelle locale, nationale et internationale et qui apportent une expérience vaste et diversifiée. La biographie de chacun des administrateurs se trouve à la rubrique « Élection des administrateurs » à la Rubrique Trois de la présente circulaire. Dans l'hypothèse où chaque candidat au poste d'administrateur figurant dans la présente circulaire est élu à l'assemblée, le conseil a déterminé que 8 des 10 administrateurs, soit 80 %, seront considérés comme « indépendants » au sens des lignes directrices des ACVM et du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* (le « **Règlement 52-110** »). Pour aider le conseil à déterminer l'indépendance de ses membres, tous les administrateurs remplissent annuellement un questionnaire détaillé au sujet de leur relation avec la Société. Le conseil croit que le nombre d'administrateurs indépendants de la Société est suffisant étant donné qu'aucune décision d'entreprise importante exigeant l'approbation des administrateurs ne peut être adoptée sans l'approbation des administrateurs indépendants. En dépit du fait que M. Beck et M. Servranckx ne sont pas « indépendants » au sens des lignes directrices des ACVM, le conseil croit que ce statut ne les empêchait pas d'exercer un jugement au mieux des intérêts de la Société. Voir la rubrique « Comités du conseil » ci-après pour obtenir de plus amples renseignements.

## Descriptions de postes

Le conseil est dirigé par le président du conseil et il est composé d'administrateurs expérimentés (voir « Élection des administrateurs » à la Rubrique Trois de la présente circulaire pour obtenir de plus amples renseignements) et il exerce son autorité conformément aux statuts constitutifs, aux règlements administratifs et au livret sur la gouvernance de la Société, à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et à d'autres lois, règlements et règles applicables, y compris celles qui ont été adoptées par les ACVM et celles de la TSX. Le mandat du président du conseil figure à l'Appendice 4 de la présente circulaire.

### ***Chef de la direction***

Le chef de la direction d'Aecon assume l'entière responsabilité des activités quotidiennes des affaires de la Société conformément à son plan stratégique, comme il a été approuvé par le conseil. Le chef de la direction a l'obligation de rendre compte au conseil en ce qui concerne la gestion globale d'Aecon et le respect des politiques convenues par le conseil. Toutes les décisions importantes ne faisant pas partie du cours normal des activités d'Aecon doivent être approuvées par le conseil (ou le comité approprié). La description du poste du chef de la direction est présentée en annexe à la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2011, laquelle est accessible sur le profil SEDAR de la Société à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

Annuellement, le chef de la direction de la Société fait circuler au conseil un projet de plan stratégique et des prévisions à des fins de discussion et, le cas échéant, d'adoption par le conseil. Voir la rubrique « Planification stratégique » à la Rubrique Huit de la présente circulaire. Ces plans constituent le fondement des objectifs d'entreprise que le chef de la direction doit atteindre. Le comité GNR évalue le rendement de la Société et du chef de la direction et utilise cette évaluation dans ses délibérations sur la rémunération annuelle du chef de la direction. Voir « Rémunération de la haute direction » à la Rubrique Quatre de la présente circulaire.

### ***Président de comité***

Le comité d'audit, le comité GNR, le comité ESS et le comité du risque sont chacun présidés par un administrateur indépendant (chacun, un « **président de comité** »). Les présidents de comités sont responsables de la gestion et du rendement de leur comité respectif. Le conseil a élaboré un mandat pour chaque président de comité. Chacun de

ces mandats comprend également la prise de mesures raisonnables pour veiller à ce que le comité exécute intégralement son mandat, y compris prendre toutes les mesures raisonnables pour veiller à ce que le comité travaille comme une équipe unie et s'assurer de la disponibilité des ressources adéquates et d'un accès à l'information et à la direction pour soutenir le travail du comité.

### **Administrateur principal**

Au cours du premier trimestre de 2020, le conseil a approuvé des modifications au mandat de l'administrateur principal à la lumière de la nomination de M. Beck au poste de président du conseil. Le conseil a déterminé que tant et aussi longtemps que le président du conseil est réputé ne pas être indépendant, la Société aura un administrateur principal dont la première fonction est de faciliter le fonctionnement du conseil et l'indépendance du jugement de celui-ci dans l'exécution de son mandat. Le 23 avril 2020, le conseil a nommé Anthony P. Franceschini à titre d'administrateur principal pour remplacer Joseph A. Carrabba.

Dans le cadre de ses fonctions, l'administrateur principal (i) peut présider des réunions, notamment dans des circonstances comportant une possibilité de conflit d'intérêts touchant le président du conseil; (ii) servira de personne-ressource indépendante pour les administrateurs, établit l'ordre du jour des réunions des administrateurs indépendants et préside ces réunions et (iii) avec le président du comité GNR, dirigera le processus d'évaluation annuelle pour le président du conseil.

Les descriptions de poste pour le président du conseil et l'administrateur principal figurent à l'Appendice 4 de la présente circulaire.

### **Comités du conseil**

Le conseil a mis sur pied quatre comités permanents d'administrateurs : le comité d'audit, le comité GNR, le comité ESS et le comité du risque. Chaque comité se réunit au moins une fois par trimestre avant les réunions périodiques du conseil et réserve une partie de ces réunions pour se réunir sans les membres de la direction de la Société et sans les administrateurs non indépendants. L'ensemble des membres du comité d'audit, du comité GNR, du comité ESS et du comité du risque, y compris leurs présidents respectifs, sont « indépendants » au sens des lignes directrices des ACVM et du Règlement 52-110.

De plus, dans le cadre de ses efforts courants en vue de maintenir des normes de gouvernance élevées, le conseil a approuvé et adopté en 2019 des descriptions de poste révisées pour le président du conseil et l'administrateur principal, qui figurent à l'Appendice 4 de la présente circulaire.

Vous trouverez les mandats des comités du conseil, le mandat du conseil, le mandat des présidents des comités du conseil et les descriptions de poste pour le président du conseil et l'administrateur principal à la section Dossier pour les investisseurs de notre site Web à l'adresse <https://www.aecon.com/fr/investir-dans-notre-avenir/dossier-pour-les-investisseurs>.

De temps à autre, des comités spéciaux du conseil peuvent être et ont été constitués pour examiner des questions déterminées et, en particulier, toutes les questions pouvant concerner des opérations entre personnes liées. Les administrateurs peuvent s'adjoindre des conseillers externes, aux frais de la Société, dans des circonstances appropriées, et ce, avec l'approbation du comité d'audit. Aucune décision importante au sujet de l'entreprise ou comportant une possibilité de conflit d'intérêts ne peut être approuvée par le conseil sans l'approbation des administrateurs indépendants.

### **Comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération**

Le mandat du comité GNR comprend la supervision de la politique d'entreprise globale de la Société relative à la rémunération et aux avantages sociaux, l'élaboration d'un système de gouvernance efficace pour la Société, l'examen et l'évaluation des pratiques de gouvernance et de communication de l'information publique de la Société de façon continue, l'examen des politiques et des programmes de rémunération de la Société pour veiller à

ce qu'il motive un niveau approprié de risques et réduisent la prise de risques excessifs, le repérage et la recommandation de candidats au conseil et à tous les comités du conseil, l'organisation et la supervision du programme de formation des administrateurs et l'établissement et l'examen de la planification de la relève du chef de la direction et des autres hauts dirigeants. Le comité GNR retient également les services de conseillers externes à l'occasion, selon ce qu'il juge approprié, afin de discuter des politiques et des programmes de rémunération et des pratiques en matière de gouvernance de la Société.

En date de la présente circulaire, le comité GNR se compose de Joseph A. Carrabba, de Susan Wolburgh Jenah (présidente) et de Monica Sloan, lesquels sont tous considérés comme indépendants au sens des lignes directrices des ACVM. Le chef de la direction de la Société ne prend pas part à la sélection des membres du comité GNR.

Les membres actuels du comité GNR sont tous des chefs et dirigeants d'entreprise possédant plusieurs années d'expérience en matière de rémunération et de ressources humaines. Par conséquent, le conseil croit que les membres du comité GNR disposent collectivement des connaissances, de l'expérience et de la feuille de route nécessaires pour remplir son mandat.

Les membres du comité GNR se sont réunis neuf fois pendant l'exercice 2019.

### **Comité d'audit**

En date de la présente circulaire, le comité d'audit se compose d'Anthony P. Franceschini, de J.D. Hole, de Susan Wolburgh Jenah et de Deborah Stein (présidente), qui sont tous considérés comme « indépendants » et qui possèdent tous des « compétences financières » au sens du Règlement 52-110. De l'avis de la Société, la fonction de supervision du comité d'audit lui permet de jouer un rôle de gérance clé pour ce qui est des questions d'information financière, de contrôles internes, de gestion des risques financiers et des risques liés à l'exploitation, de financement d'entreprise et des questions connexes de la Société.

Le mandat du comité d'audit est d'aider le conseil à superviser l'intégrité des états financiers de la Société, le respect par la Société des exigences juridiques et réglementaires applicables ayant trait à l'audit et aux contrôles internes, l'indépendance, les compétences et le rendement des auditeurs externes de la Société et les contrôles internes et la fonction d'audit de la Société.

Le comité d'audit s'est réuni quatre fois pendant l'exercice 2019.

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

En date de la présente circulaire, le comité ESS est composé de Joseph A. Carrabba, de J.D. Hole (président) et d'Anthony P. Franceschini. La Société est d'avis que le mandat du comité ESS l'investit d'un rôle de leadership important pour soutenir la valeur principale de la Société, soit la « sécurité d'abord ». L'objectif global du comité ESS consiste à appuyer l'amélioration continue de milieux de travail sains et sécuritaires, fondés sur les principes selon lesquels la gestion efficace de la santé, de la sécurité, du bien-être et du souci de l'environnement (collectivement, « ESS ») sont des éléments essentiels du succès de la Société.

Le comité ESS est chargé d'examiner et d'approuver le plan stratégique d'ESS annuel de la Société et, trimestriellement, d'examiner et d'évaluer le rendement de la Société en matière d'ESS. Le comité ESS doit également examiner, à l'occasion, les principes de gouvernance liés à un système ESS solide composé de stratégies, d'une programmation et d'un rendement de la Société pour veiller au respect des exigences en matière de réglementation et de meilleures pratiques qui sont en constante évolution. En outre, le comité ESS joue un rôle clé dans la formation continue du conseil sur les questions liées à l'ESS, aux meilleures pratiques, aux exigences juridiques et réglementaires et aux tendances.

Le comité ESS s'est réuni quatre fois au cours de l'exercice 2019.

### **Comité du risque**

En janvier 2016, le conseil a établi un nouveau comité du risque. En date de la présente circulaire, le comité du risque est composé de John W. Brace (président), de Joseph A. Carrabba, de Susan Wolburgh Jenah et d'Eric

Rosenfeld, lesquels sont tous considérés indépendants au sens des lignes directrices des ACVM. Le mandat du comité du risque est de superviser le cadre de la gestion du risque lié aux projets découlant des activités et des affaires de la Société, ainsi que de passer en revue les politiques, les programmes et les pratiques de la Société en matière de GRE, y compris le risque lié à la cybersécurité, l'éthique, la gouvernance, la conformité, la continuité des affaires et la préparation aux situations d'urgence. En 2019, le mandat du comité du risque a été élargi pour inclure la supervision du programme ESG de la Société et des questions de développement durable.

Le comité du risque s'est réuni quatre fois au cours de l'exercice 2019.

## **RÉUNIONS DES ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS ET RÉUNIONS À HUIS CLOS**

Les administrateurs indépendants se sont réunis au moins chaque trimestre au cours de l'exercice 2019 et une séance à huis clos a eu lieu lors de chaque réunion du conseil. Tous les membres du comité d'audit, du comité GNR, du comité ESS et du comité du risque sont indépendants. Une séance à huis clos a eu lieu lors de chaque réunion d'un comité du conseil.

## **INDÉPENDANCE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL ET DE L'ADMINISTRATEUR PRINCIPAL**

Le président du conseil, Jean M. Beck, n'est pas considéré comme indépendant de la Société au sens des lignes directrices des ACVM et du Règlement 52-110. L'administrateur principal à la date de la présente circulaire, Anthony P. Franceschini, est considéré comme indépendant de la Société au sens des lignes directrices des ACVM. Le conseil a nommé M. Franceschini à titre d'administrateur principal le 23 avril 2020 pour remplacer M. Carrabba. Les descriptions de poste pour le président du conseil et l'administrateur principal figurent à l'Appendice 4 de la présente circulaire. En cas d'égalité des voix du conseil, ni le président du conseil ni l'administrateur principal ne disposent d'un second vote ou d'un vote prépondérant.

## **MANDATS PARALLÈLES À PLUSIEURS CONSEILS**

Le comité GNR a étudié la participation des candidats d'Aecon au conseil d'autres émetteurs assujettis. Il n'y a pas deux candidats au conseil qui sont membres du même conseil d'administration d'un autre émetteur assujetti. Ainsi, aucune question liée à l'indépendance ne survient en raison de mandats parallèles à plusieurs conseils.

## **APPARTENANCE DES ADMINISTRATEURS À D'AUTRES CONSEILS**

Le 31 octobre 2019, le conseil a adopté une politique formelle sur l'appartenance des administrateurs à d'autres conseils (la « **Politique sur l'appartenance à d'autres conseils** »). Aux termes de cette politique, avant de nommer un candidat à l'élection à un poste d'administrateur au conseil, le comité GNR examinera plusieurs facteurs afin de déterminer si les engagements extérieurs du candidat au poste d'administrateur mènent à la conclusion qu'il ne pourra pas consacrer suffisamment de temps et d'attention à ses devoirs d'administrateur, notamment le nombre d'autres conseils d'administration (de sociétés ouvertes et fermées et d'organismes sans but lucratif) auxquels le candidat siège. En outre, afin de déterminer si un candidat à un poste d'administrateur siège à un nombre trop élevé de conseils aux fins de la Politique sur l'appartenance à d'autres conseils, le comité GNR tiendra compte des lignes directrices des agences de conseil en vote, des avis et des lignes directrices des investisseurs institutionnels et des pratiques exemplaires en vigueur au sein de sociétés ouvertes canadiennes et américaines.

Aux termes de la Politique sur l'appartenance à d'autres conseils, les membres actuels du conseil sont tenus d'aviser la Société lorsqu'ils reçoivent une offre de siéger en tant qu'administrateur à un nouveau conseil d'administration d'une société ouverte ou fermée ou d'un organisme sans but lucratif, auquel ils ne siégeaient pas auparavant.

## EXAMEN ANNUEL DU CONSEIL ET PROCESSUS RELATIF À LA RELÈVE

### *Évaluation du rendement des administrateurs et du conseil*

En 2012, le conseil a entamé un processus d'évaluation annuelle officiel visant l'efficacité du conseil et de ses comités et le rendement et l'apport des administrateurs, ce qui comprend une évaluation biennale par les pairs. En 2013, le conseil a mis en place un processus de rétroaction annuel formel consistant en des rencontres individuelles entre le président du conseil et chaque administrateur. L'évaluation du conseil consiste en un sondage qui est approuvé par le président du comité GNR, et l'évaluation biennale des administrateurs consiste en une évaluation par les pairs qui est fondée sur un questionnaire approuvé par le président du comité GNR. Les évaluations portent sur les réussites et les points à améliorer et comprend la structure et la composition du conseil et des comités, le leadership du conseil, la planification stratégique, la gestion des risques, le rendement d'exploitation et les processus et l'efficacité du conseil. En outre, dans le cadre du processus d'examen, chaque comité évalue tous les deux ans sa capacité à s'acquitter des fonctions prévues dans son mandat. Les résultats de l'évaluation du conseil sont analysés et examinés par le président du conseil et le président du comité GNR (sauf les résultats de l'évaluation par les pairs à l'égard du président du conseil, qui sont examinés par le président du comité GNR), lequel évalue si des changements devaient être apportés aux processus et à la composition du conseil ou à la structure des comités du conseil. Aussi, les membres de la haute direction de la Société sont avisés de toute proposition faite par les administrateurs visant l'amélioration des processus pour appuyer le travail du conseil, que la haute direction prend en considération afin d'améliorer ces processus.

### *Limites quant à la durée du mandat d'administrateur*

Le conseil est d'avis qu'il est nécessaire de trouver un équilibre entre les avantages que procurent l'expérience et les années de service et les avantages d'un renouvellement du conseil. Par conséquent, en mars 2015, le conseil a adopté des limites quant à la durée du mandat de ses administrateurs indépendants (la « **Politique sur les limites quant à la durée du mandat d'administrateur** »). Aux termes de la version de mars 2015 de la Politique sur les limites quant à la durée du mandat d'administrateur, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, aucun candidat n'est nommé au poste d'administrateur indépendant s'il compte 15 années de service continu au sein du conseil ou s'il a atteint l'âge de 75 ans. Au cas par cas et sur recommandation du comité GNR, le conseil peut, dans des circonstances exceptionnelles et afin de mieux servir les intérêts de la Société, prolonger la durée du mandat d'un administrateur.

Au cours du premier trimestre de 2019, le comité GNR a entrepris un examen de la Politique sur les limites quant à la durée du mandat d'administrateur, en tenant compte de l'expérience vécue dans l'administration de la politique depuis son adoption ainsi que des pratiques de gouvernance courantes, des tendances du marché et de la valeur que peuvent apporter les administrateurs d'Aecon s'approchant de 75 ans ou ayant dépassé cet âge. Le comité GNR a également tenu compte de l'existence d'un processus d'examen du conseil et par les pairs solide et complet chez Aecon comme moyen efficace d'assurer le renouvellement approprié du conseil. Après son examen, le comité GNR a établi que le maintien de la limite d'âge empêcherait des membres expérimentés et potentiellement indispensables de siéger au conseil en raison d'un élément arbitraire, ce qui n'a pas nécessairement de lien avec le rendement ou les avantages pour les actionnaires et, par conséquent, ne correspondait pas à l'intérêt du conseil d'atteindre un équilibre entre expérience et renouvellement. Le comité GNR s'est plutôt engagé à effectuer un examen annuel de la composition globale du conseil, notamment la diversité des compétences, l'harmonisation des domaines d'expertise du conseil avec la stratégie de la société, l'approche du conseil en matière de gouvernance et la supervision du rendement de la société. En mars 2019, le conseil, sur la recommandation du comité GNR, a approuvé l'élimination de la limite d'âge dans la Politique sur les limites quant à la durée du mandat d'administrateur tout en conservant la limite de 15 ans pour la durée d'un mandat (applicable aux administrateurs indépendants) aux termes de la politique.

## NOMINATION DES ADMINISTRATEURS

Le comité GNR est chargé de repérer et de recommander des candidats à des fins d'élection au conseil et aux comités du conseil. Dans le cadre de ce mandat, en ce qui concerne les fonctions de nomination, le comité GNR est chargé de ce qui suit : (i) élaborer les critères, le profil et les compétences des nouveaux candidats pour combler

les postes au conseil et les recommander à des fins d’approbation au conseil; (ii) repérer, passer en entrevue et recruter des nouveaux candidats pour combler les postes au conseil, au besoin; (iii) recommander, à des fins d’approbation par le conseil, les candidats à l’élection comme administrateur à chaque assemblée annuelle des actionnaires ou autrement devant être nommés par le conseil pour combler un poste au conseil à l’occasion; (iv) examiner et recommander au conseil à des fins d’approbation, le besoin, la composition, les membres et le président de tous les comités du conseil, en veillant à ce qu’ils soient composés uniquement de membres indépendants; et (v) établir un programme d’orientation à l’intention des nouveaux membres du conseil.

Lorsqu’il évalue un candidat éventuel, le comité GNR tient compte des qualités et des compétences que le conseil, dans son ensemble, possède à l’heure actuelle (voir « Élection des administrateurs — Grille des compétences du conseil » à la Rubrique Trois de la présente circulaire pour obtenir de plus amples renseignements sur l’expertise du conseil) et que le conseil devrait posséder. D’après les compétences et l’expérience que le conseil possède déjà, le comité GNR tiendra compte de l’expérience, des caractéristiques personnelles et des qualités qu’un candidat devrait posséder compte tenu de la croissance et de l’expansion prévues de la Société. En outre, le comité GNR reconnaît les avantages liés à la promotion de la diversité à l’égard du conseil. Des perspectives diversifiées liées par un objectif commun contribuent à l’innovation et la croissance de la Société. La diversité, notamment la mixité, constitue un facteur important dont le comité GNR tient compte lorsqu’il évalue et choisit les candidats au poste d’administrateur. Lorsqu’il évalue l’aptitude d’un candidat, le comité GNR tient également compte des engagements existants de chaque membre pour veiller à ce qu’il dispose de suffisamment de temps pour s’acquitter de ses obligations.

Malgré le fait que le comité GNR soit chargé de repérer d’éventuels membres du conseil, tous les membres du conseil peuvent présenter des candidats au comité GNR. En outre, le conseil peut recourir aux services d’entreprises de recrutement pour l’aider à identifier des candidats qualifiés, et il l’a fait dans le passé. Une fois les candidats approuvés par le comité GNR et leur intérêt évalué, le conseil au complet discute, de façon officielle et officieuse, de la pertinence d’un candidat en particulier.

Le comité GNR tient une liste permanente des candidats éventuels au poste d’administrateur, y compris une liste permanente distincte de candidates éventuelles au poste d’administratrice en vue d’accroître la mixité du conseil.

## **ORIENTATION DES NOUVEAUX ADMINISTRATEURS**

Le conseil est responsable de l’orientation et de la formation des nouveaux administrateurs siégeant au conseil. Tous les nouveaux administrateurs se voient remettre le guide d’orientation, lequel contient les politiques d’assurance relatives aux administrateurs et aux dirigeants de la Société, un exemplaire des politiques clés de la Société, les documents d’information publics les plus récents de la Société, ainsi que le plan d’affaires en vigueur. Avant son entrée en fonction, ou peu de temps après, chaque nouvel administrateur rencontrera le président du conseil, le chef de la direction et le chef des finances de la Société. Chacune de ces personnes est tenue de faire un compte rendu des activités et des perspectives de la Société, en indiquant autant les aspects positifs que les aspects négatifs, afin de s’assurer que le nouvel administrateur dispose des renseignements appropriés pour entrer en fonction. De plus, les nouveaux administrateurs peuvent rencontrer personnellement des membres de la haute direction de la Société afin de se familiariser avec les diverses entreprises et activités d’Aecon. Tous les nouveaux administrateurs auront également l’occasion de rencontrer les auditeurs indépendants externes, le conseiller juridique ainsi que le président de chaque comité du conseil de la Société.

## **FORMATION CONTINUE**

### ***Processus***

Le conseil s’assure, par l’intermédiaire du comité GNR, que les membres du conseil en poste ont accès à des séances de formation et de perfectionnement continus. Le comité GNR est chargé d’examiner et d’approuver les initiatives de formation et de perfectionnement continus.

Dans le but de déterminer les besoins des administrateurs en matière de formation continue, la Société invite chacun d’eux à lui faire part de ses intérêts et avis sur le sujet dans le cadre d’un sondage annuel du conseil.

## Possibilités de formation et de perfectionnement

Les possibilités de formation et de perfectionnement continus pour les membres du conseil comprennent actuellement des présentations régulières et/ou des mises à jour par les membres de la direction de la Société sur les activités et l'exploitation de la Société. De plus, les membres du conseil se réunissent sur une base régulière avec des membres de la direction de la Société pour examiner les activités commerciales et les affaires internes de la Société.

Le président du comité GNR, avec le président du conseil, prend également des dispositions pour que des intervenants pertinents puissent faire des présentations aux réunions du conseil et voit à ce que soient données d'autres séances de formation périodiques au cours de l'année. Conformément à sa Politique sur le remboursement des frais liés à la formation des administrateurs, la Société soutient également la formation des administrateurs en assumant les coûts annuels d'adhésion à l'Institut des administrateurs de sociétés, qui offre un programme de formation continue pour les administrateurs. La Société estime qu'un administrateur doit être bien informé et adopte une démarche proactive à cette fin.

En plus des réunions périodiques, les membres de la direction de la Société et du comité GNR ont de nombreuses discussions informelles et séances de formation pour les administrateurs dans le cadre des réunions du conseil. Au nombre des sujets d'exposés et de discussions abordés figurent, entre autres, le survol des questions réglementaires et des modifications législatives et de politique ayant une incidence sur la Société, les devoirs des administrateurs, les mises à jour sur des projets précis, les conséquences de la mise en œuvre des Normes internationales d'information financière sur les méthodes comptables de la Société et les changements importants dans le secteur de la construction. En 2019, la formation aux administrateurs a touché aux sujets suivants :

2019	Sujet	Participants
	<b>Étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs</b>	
Février	Présentation par M. Andrew Stancel, consultant principal, Meridian Compensation Partners, LLC	Comité GNR <sup>(1)</sup>
	<b>Mise à jour sur les tendances en matière de gouvernance</b>	
Mars	Présentation annuelle par le vice-président directeur, chef des affaires juridiques et secrétaire	Comité GNR <sup>(1)</sup>
	<b>Mise à jour sur la cybersécurité</b>	
Avril, octobre	Présentations semestrielles par le directeur principal, Services de l'information	Comité GNR <sup>(1)</sup>
	<b>Environnement, société et gouvernance</b>	
Juin	Présentation par M <sup>me</sup> Lisa DeMarco de DeMarco Allan LLP, chef de file mondiale en droit sur les changements climatiques comptant plus de 20 ans d'expérience en droit, en réglementation, en politique et en défense en matière d'énergie et de changements climatiques	Conseil
	<b>Mise à jour des tendances et du marché des partenariats public-privé (PPP)</b>	
Décembre	Présentation par un haut dirigeant d'une importante agence d'approvisionnement de projets de PPP	Conseil
	<b>Mise à jour de la réglementation et de la législation</b>	
Trimestriellement	Présentations par le vice-président directeur, chef des affaires juridiques et secrétaire	Conseil
	<b>Mise à jour sur les tendances en matière d'ESG et de développement durable</b>	
Trimestriellement	Présentations par le vice-président directeur, chef des affaires juridiques et secrétaire	Comité du risque <sup>(1)</sup>

(1) Tous les administrateurs peuvent assister aux présentations trimestrielles de formation continue offertes aux comités. En 2019, tous les administrateurs qui ont assisté à la réunion du conseil qui avait lieu le jour des présentations aux comités ont également assisté à ces présentations.

## Visites de sites

Des visites de certains des principaux projets de la Société sont également considérées comme des occasions de formation pour les administrateurs. Elles offrent aux administrateurs un accès direct au personnel des bureaux et des chantiers de construction et elles les aident à avoir une meilleure compréhension de la portée des principaux projets de la Société et des risques qui y sont associés. Les administrateurs sont invités à participer à des visites de sites, organisées par la direction de la Société. En 2019, les visites ont inclus les sites suivants :

2019	Sujet	Participants
	<b>Visite de site</b>	
Juillet	Tour du projet de réfection de l'autoroute F.G. Gardiner (Section 1) de la Société Toronto (Ontario)	Conseil
	<b>Visite de site</b>	
Octobre	Tour du projet de réaménagement de l'aéroport international L.F. Wade de la Société St. George's, Bermudes	Conseil

### **Soupers du conseil**

Le conseil organise un souper avant chaque réunion périodique du conseil avec le président et chef de la direction et d'autres membres de la haute direction de la Société. Ayant lieu habituellement le soir avant une réunion du conseil, les soupers du conseil représentent une occasion importante pour le conseil de rencontrer les membres de la haute direction de la Société dans une atmosphère moins stricte, d'en apprendre davantage sur l'entreprise et la direction stratégique de la Société et de raffermir les relations de travail collégiales entre la direction et le conseil.

## **PLANIFICATION STRATÉGIQUE**

Annuellement, le conseil examine et approuve les plans stratégiques de la Société. La direction de la Société fournit également au conseil au cours de l'année des mises à jour régulières sur les plans stratégiques de la Société. Ces plans comprennent des initiatives clés, des précisions sur les possibilités, les risques, la position concurrentielle, les prévisions financières et autres indicateurs clés du rendement pour chacun des principaux groupes commerciaux. La séance annuelle consacrée à la stratégie permet aux administrateurs de mieux évaluer leurs priorités en matière de planification et de l'évolution des plans stratégiques. Les administrateurs fournissent également une rétroaction constructive aux dirigeants en ce qui concerne les plans stratégiques de la Société. La rétroaction des administrateurs et de la direction de la Société est un élément clé de la planification de la séance de l'année suivante. Les administrateurs reçoivent également une mise à jour stratégique sur l'évolution de chacun des principaux groupes commerciaux et des projets importants pendant l'exercice.

## **PLANIFICATION DE LA RELÈVE**

La philosophie de la Société consistant à combler des postes à l'interne solidifie ses valeurs et sa culture et offre plus d'options en matière de relève. La Société procède également à des embauches externes sélectives de façon à tirer profit de diverses expériences et d'idées nouvelles. La Société tient les membres de la haute direction responsables de la gestion des talents et de la planification de la relève par l'intermédiaire d'un processus d'évaluation du rendement.

Le comité GNR joue un rôle clé lorsqu'il appuie le conseil dans son rôle de supervision de la gestion des talents et de la planification de la relève. Une fois l'an, le comité GNR examine la composition de l'équipe de dirigeants d'Aecon et en discute avec la direction de la Société. En mars 2019, le comité GNR a discuté du processus de planification de la relève.

Le chef de la direction discute régulièrement avec le comité GNR des forces et des faiblesses des candidats clés à la succession, de l'évolution au cours de l'année antérieure et des plans d'expansion futurs. Le conseil a également une approche systématique visant à se réunir et à se familiariser avec les candidats éventuels à la relève, y compris les nouveaux cadres.

## **MOBILISATION DES ACTIONNAIRES**

La Société considère ses actionnaires et d'autres investisseurs comme des propriétaires et des associés et elle a créé des procédures pour assurer une communication efficace avec ses actionnaires et ses investisseurs. Les membres de la haute direction de la Société (en particulier, le président du conseil, le président et chef de la direction et le chef des finances) avec l'administrateur principal s'engagent tous à être accessibles.

En juin 2019, le conseil a adopté une Politique en matière d'engagement des parties prenantes qui s'ajoute à la Politique en matière de divulgation de la Société. La politique établit un processus transparent de communications entre les actionnaires et d'autres parties prenantes, d'une part, et le conseil, d'autre part entre les assemblées annuelles des actionnaires. Le comité de publication de l'information de la Société a mis en œuvre des procédures visant à obtenir des commentaires des actionnaires et à traiter ces commentaires de façon appropriée.

La Société communique aussi périodiquement avec ses actionnaires au moyen de rapports annuels et trimestriels, notamment en tenant des conférences téléphoniques sur les résultats financiers trimestriels avec des analystes financiers et des investisseurs institutionnels afin de présenter les résultats trimestriels. À l'assemblée générale annuelle des actionnaires de la Société, les actionnaires et autres personnes intéressées ont pleinement la possibilité de poser des questions concernant les activités de la Société. La Société s'efforce de fournir rapidement pour chaque demande de renseignements d'un actionnaire et d'un investisseur une réponse qui provienne de la part du dirigeant concerné de la Société. Les renseignements au sujet de la Société, y compris les rapports annuels, les rapports financiers intermédiaires et les récents communiqués de presse sont aussi accessibles sur le site Web de la Société à l'adresse [www.aecon.com](http://www.aecon.com) et sous le profil SEDAR de la Société à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

### **Communication avec le conseil**

Les parties prenantes, notamment les actionnaires et leurs représentants, peuvent communiquer avec le conseil ou l'un de ses administrateurs de la manière suivante :

<b>PAR COURRIEL</b>	<a href="mailto:BoardofDirectors@aecon.com">BoardofDirectors@aecon.com</a>
<b>PAR LA POSTE (dans une enveloppe portant l'inscription « Confidential – Board of Directors »)</b>	Groupe Aecon Inc. Attn: Aecon Board of Directors 20 Carlson Court, Suite 105 Toronto (Ontario) M9W 7K6 Canada

Il est possible de communiquer directement avec l'administrateur principal par courriel à [LeadDirector@aecon.com](mailto:LeadDirector@aecon.com) ou par la poste à l'adresse indiquée ci-dessus.

Le conseil a désigné le vice-président directeur, chef des affaires juridiques et secrétaire d'Aecon à titre d'agent pour surveiller ces comptes de courriel et faire parvenir la correspondance des parties prenantes à l'administrateur pertinent.

### **ATTENTES DU CONSEIL ENVERS LA DIRECTION**

La direction de la Société est chargée des activités quotidiennes de la Société et elle devrait mettre en œuvre des mesures et des plans d'affaires stratégiques dans le contexte des prévisions autorisées par le conseil et des politiques et des procédures de la Société. Les renseignements que la direction de la Société fournit au conseil sont essentiels. On s'attend à ce que la direction de la Société rende compte régulièrement au conseil, de manière complète, exacte et en temps opportun des activités et des affaires internes de la Société. Le conseil surveille la nature des renseignements qu'il demande et qui lui sont autrement confiés de manière à pouvoir cerner efficacement les problèmes et les possibilités pour la Société. Le président du conseil et l'administrateur principal sont chargés de la gestion, de l'expansion et du rendement efficace du conseil de manière à assurer que ce dernier est informé convenablement et s'acquitte efficacement de sa responsabilité de surveillance de la direction.

Parallèlement, le conseil reconnaît que l'exploitation de la Société, ses stratégies et, en dernier ressort, sa réussite dépendront du succès de la direction de la Société. La responsabilité du conseil consiste à surveiller et à superviser, et non à gérer et à exploiter l'entreprise.

### **PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES**

Conformément aux dispositions de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, un actionnaire a le droit de soumettre à la Société un avis relativement à toute question que cette personne se propose de soulever à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires, et la Société doit présenter cette proposition accompagnée de

l'exposé s'y rapportant, le cas échéant, dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires, à la condition que cet avis soit donné à la Société d'ici le 5 février 2021. La Société n'a reçu aucune proposition d'actionnaire à l'égard de l'assemblée avant la date limite précisée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Société, déposée sur SEDAR sous le profil de la Société à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com), en ce qui concerne son assemblée annuelle des actionnaires tenue le 4 juin 2019.

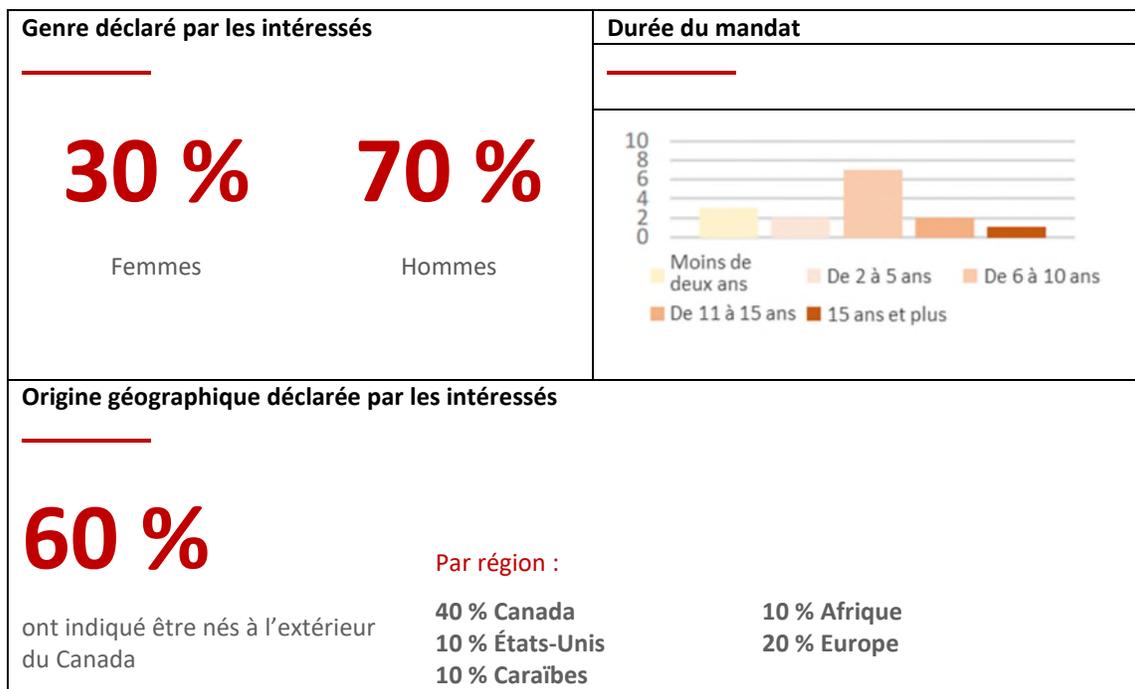
## RUBRIQUE NEUF – RAPPORT SUR LA DIVERSITÉ

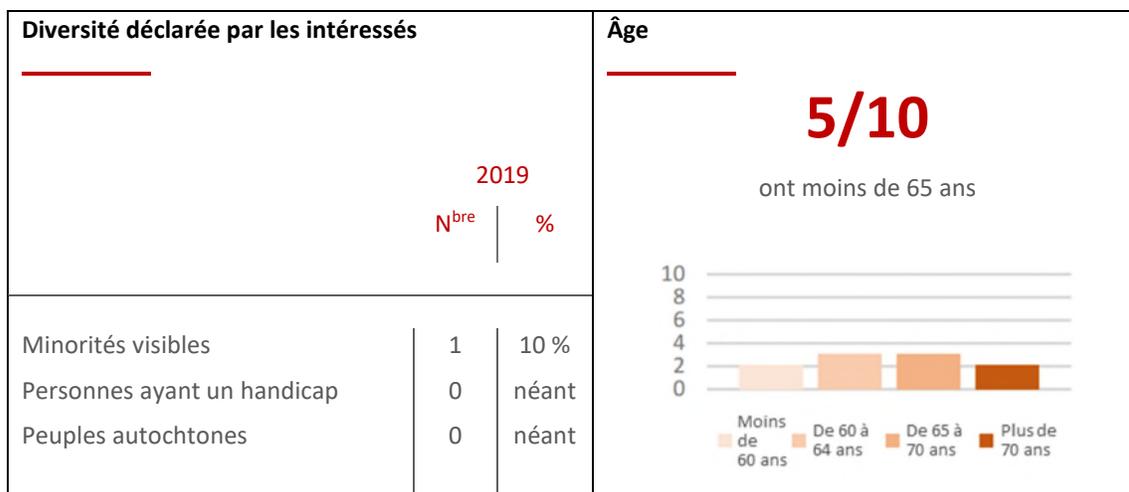
La Société s’engage fermement à offrir un milieu de travail positif et professionnel où toutes les personnes sont traitées avec dignité et respect. La direction de la Société vise à utiliser une méthode juste et uniforme pour combler des postes dans le cadre de l’égalité des chances et de la mixité culturelle au sein d’Aecon. La Société embauche, forme, promeut et rémunère des employés en fonction de leur capacité à faire leur travail, ainsi que de leur fiabilité et de leur potentiel d’avancement, sans tenir compte des facteurs suivants : le handicap, la race, l’ascendance, le lieu d’origine, la couleur, l’origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l’orientation sexuelle, l’âge, le dossier criminel pour lequel un pardon a été obtenu, l’état matrimonial, la situation familiale ou la situation de partenariat homosexuel.

La diversité et l’inclusion représentent des valeurs de base d’Aecon qui guident la pensée et l’engagement de la Société envers ces valeurs jusqu’aux échelons les plus élevés de la Société. La direction de la Société et le conseil reconnaissent que la diversité – les nombreuses petites choses différentes et uniques que les employés de la Société individuellement et collectivement apportent au travail chaque jour – contribue à bâtir un effectif plus solide et une meilleure société.

### MIXITÉ AU SEIN DU CONSEIL

#### Profil du conseil d’administration





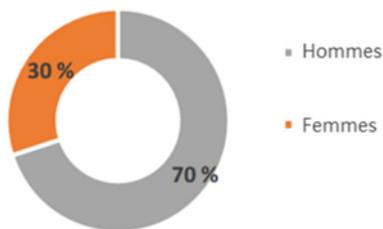
Le conseil encourage vivement le principe de diversité au sein du conseil et, par conséquent, a reconnu l'importance d'une représentation diversifiée au sein du conseil d'administration en adoptant en mars 2015 une politique écrite sur la mixité au sein du conseil (la « **Politique sur la mixité au sein du conseil** »), en sa version modifiée en mars 2020.

Conformément à la Politique sur la mixité au sein du conseil, le comité GNR s'engage à recommander des candidats aux postes d'administrateurs qui, en plus de respecter les critères établis par le conseil qui sont énoncés dans la présente circulaire, comptent sur un large éventail d'approches, d'antécédents, de compétences et d'expériences (voir « Questions de gouvernance — Nomination des administrateurs » ci-après). Le comité GNR a tenu compte de candidats divers dans le cadre de ses recherches de candidats et, si le comité GNR a recours à une société de recherche pour l'aider à repérer des candidats, cette société de recherche sera priée d'inclure des candidats qui possèdent les compétences et l'expérience requises et, en priorité, des femmes, des Autochtones, des personnes ayant un handicap et des membres des minorités visibles (collectivement, les « **groupes de la diversité** »).

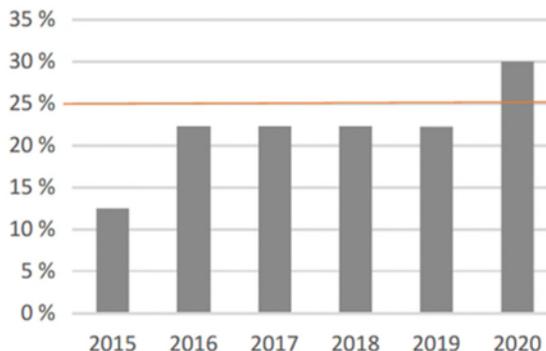
Plus précisément, le conseil adhère à l'idée qu'une représentation plus importante des femmes au sein des conseils d'administration serait avantageuse pour les entreprises de même que pour la société en général. En 2015, le conseil s'était fixé comme objectif d'atteindre un niveau de représentation des femmes de 25 % parmi les administrateurs indépendants en 2017 et a atteint ou dépassé cet objectif dès 2016. En mars 2020, la Politique sur la mixité au sein du conseil a été modifiée pour viser une représentation des femmes d'au moins 25 % parmi tous les administrateurs. Le conseil s'est initialement concentré sur la hausse de sa mixité en établissant une cible claire. Le conseil reconnaît également la valeur des points de vue particuliers que peuvent présenter des membres des groupes de la diversité et doit établir un équilibre entre cet élément et le fait de veiller à ce que tous les nouveaux administrateurs possèdent l'ensemble des compétences requises et l'expérience pertinente, notamment dans le secteur de la construction, pour superviser efficacement l'entreprise et les activités de la Société. Le conseil continuera d'évaluer de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs qui sont membres des groupes de la diversité et de fixer des objectifs mesurables à cet égard.

Le graphique ci-après illustre le niveau de représentation des femmes au sein du conseil de la Société compte tenu des candidats à l'élection aux postes d'administrateurs à l'assemblée.

### Mixité au sein du conseil



### Mixité au sein des administrateurs\*



De 2015 à 2019, la Politique sur la mixité au sein du conseil établissait une cible de représentation des femmes à titre d’administratrices indépendantes à hauteur d’au moins 25 % en 2017, et cet objectif a été atteint en 2016 et maintenu ou dépassé jusqu’en 2019. En mars 2020, la Politique sur la mixité au sein du conseil a été modifiée pour établir une cible de représentation des femmes à hauteur d’au moins 25 % parmi tous les administrateurs. Compte tenu des candidats à l’élection aux postes d’administrateurs à l’assemblée, 30 % des administrateurs de la Société sont des femmes, ce qui est supérieur à la cible de 25 % établie dans la Politique sur la mixité au sein du conseil modifiée.

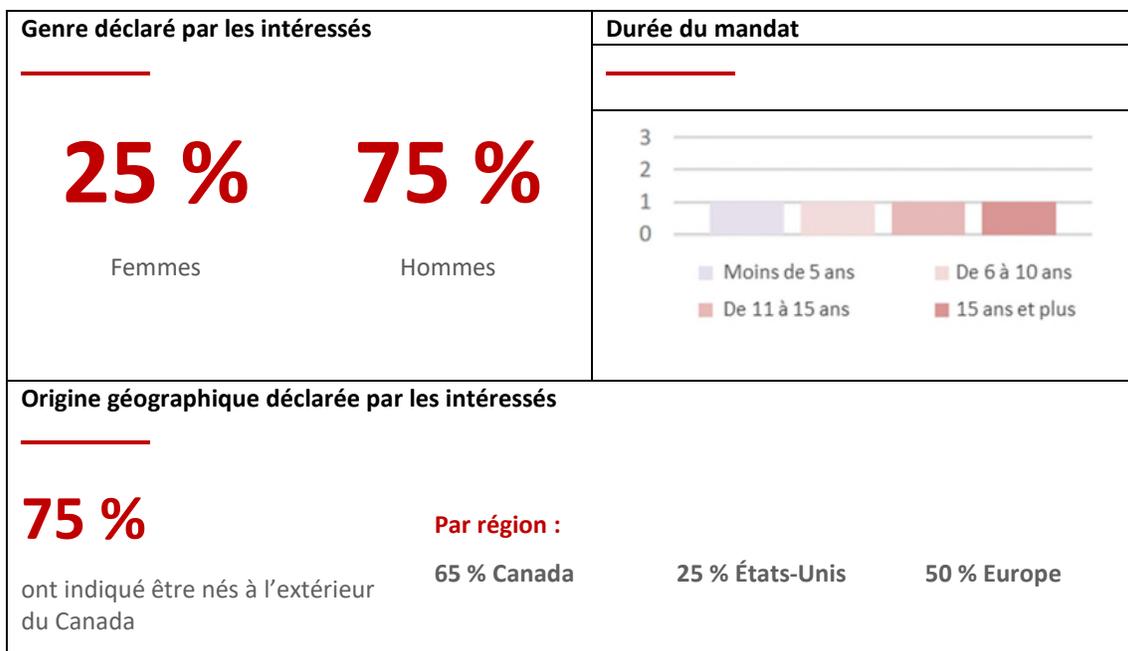
\*Les données sont assujetties à l’élection de chaque candidat à l’élection au conseil d’administration.

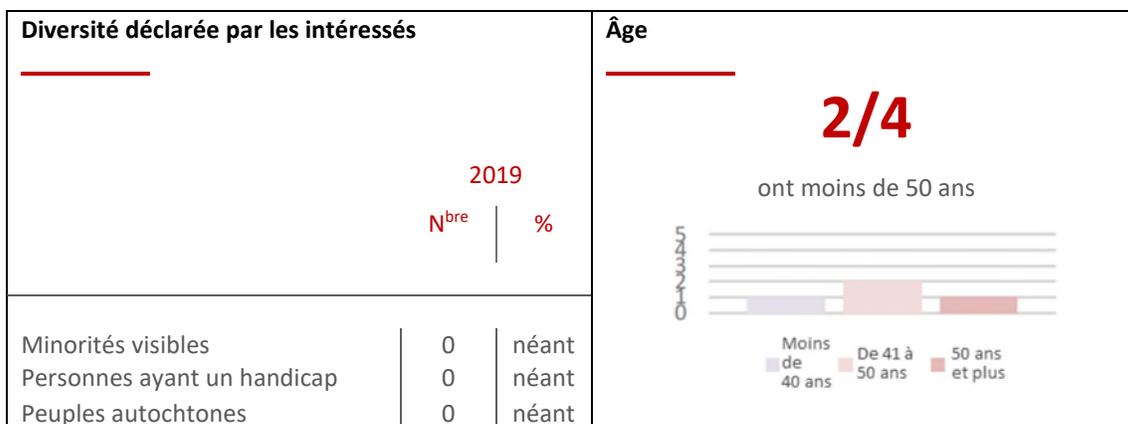
Chaque année, le conseil passe en revue la Politique sur la mixité au sein du conseil ainsi que les mesures entreprises afin de s’assurer que les objectifs et les cibles de cette politique soient réalisés et maintenus et de vérifier le caractère adéquat de la politique dans le cadre de la réalisation des objectifs et des cibles de la Société.

## POLITIQUE ET INITIATIVES EN MATIÈRE DE MIXITÉ AU SEIN DE L’ENTREPRISE

La mixité fait partie intégrante de la culture et des activités de la Société.

### Profil de la haute direction





## Politique sur la mixité au sein de l'entreprise

La Société reconnaît que d'importants efforts restent à déployer et elle travaille de façon diligente afin de mettre en place des programmes visant à accroître la représentation et la rétention des femmes et d'autres groupes sous-représentés. En 2015, la Société a adopté une politique écrite sur la mixité au sein de l'entreprise en 2015, modifiée en mars 2020 (la « **Politique sur la mixité au sein de l'entreprise** ») qui énonce les ambitions et les objectifs de la Société en matière de structuration de son effectif et de la direction.

La Politique sur la mixité au sein de l'entreprise procure un cadre permettant à la Société de constituer et d'assurer un afflux diversifié de personnes compétentes, des premiers échelons jusqu'au sommet, nécessaires pour permettre à la Société d'être bien placée pour réussir, de maintenir son effectif diversifié et de promouvoir un milieu de travail inclusif qui valorise et met à contribution l'apport des employés de différentes origines, notamment en mettant un accent particulier sur le recrutement, l'embauche et la fidélisation d'un nombre croissant de membres des groupes de la diversité et sur l'avancement de ces personnes dans des postes de direction au sein de la Société.

Le progrès se mesure quantitativement en effectuant un examen annuel de la diversité de l'effectif de la Société pour chaque classe d'emploi et dans chaque secteur d'activité afin de surveiller les paramètres clés sur l'effectif et qualitativement en examinant les commentaires provenant des sondages des employés, des groupes de discussion, des séances de discussions ouvertes et des membres du conseil sur la mixité et l'inclusion (défini ci-après).

Bien que le conseil reconnaisse la valeur de la contribution des membres des groupes de la diversité qui occupent des postes de direction, la Politique sur la mixité au sein de l'entreprise n'établit pas de cibles de diversité précises relativement aux groupes de la diversité aux échelons de la haute direction en raison de la petite taille de cette équipe et de la nécessité d'examiner attentivement une vaste gamme de critères, plus particulièrement, l'appariement approprié des besoins de l'entreprise afin de stimuler la valeur à long terme pour les parties prenantes de la Société.

## Stratégie en matière de mixité et d'inclusion

Afin d'accélérer le développement de leaders issus de la diversité et de solidifier la relève d'Aecon, la Société a élaboré un plan stratégique en matière de mixité et d'inclusion. Dans son énoncé de vision en matière de mixité et d'inclusion, Aecon établit comme stratégie d'affaires clé la mobilisation d'un effectif mixte et inclusif.

Dans le cadre de son plan stratégique en matière de mixité et d'inclusion, le conseil sur la mixité et l'inclusion a été mis sur pied en 2015. Ce conseil fait partie de la stratégie d'affaires principale d'Aecon visant à développer une organisation qui attire des talents de premier plan et qui optimise l'engagement et le rendement de ses employés.

Le conseil sur la mixité et l'inclusion a pour objectifs de promouvoir : (i) la diversité de l'effectif en recrutant d'un bassin de candidats qualifiés et diversifiés afin d'assurer un effectif à rendement élevé tiré de tous les segments du

paysage canadien; (ii) l'inclusion dans le lieu de travail en développant une culture qui favorise la collaboration, la souplesse, la compréhension et la justesse afin de permettre la réalisation du plein potentiel d'engagement et de rétention auprès des personnes; et (iii) la durabilité et la responsabilisation en développant des structures et des stratégies visant à donner aux dirigeants la capacité de gérer et de développer les talents d'Aecon dans une perspective de diversité, et ce dans le but d'institutionnaliser une culture d'inclusion.

Aecon effectue un examen annuel de son plan stratégique en matière de diversité et d'inclusion ainsi que de la diversité de son effectif afin de s'assurer de la réalisation de ses objectifs en matière de diversité et d'inclusion.

### **Représentation des femmes chez Aecon**

La représentation des femmes au sein de la haute direction de la Société est un objectif d'affaires important. Un des objectifs de la Politique en matière de mixité au sein de l'entreprise est de s'assurer qu'il y aura des femmes hautement qualifiées au sein de la Société pour remplir les postes de direction et de haute direction qui deviendront vacants. Lorsqu'elle nomme des personnes à des postes de direction, la Société tient compte de plusieurs facteurs, notamment les compétences et l'expérience requises pour le poste et les qualités personnelles des candidats. Le niveau de représentation des femmes à des postes de haute direction constitue également un de ces facteurs.

Outre le fait que 25 % des postes de direction soient occupés par des femmes, au sein de l'équipe de haute direction élargie de la Société, cinq postes de hauts dirigeants sont occupés par des femmes dans différents segments, comme la finance, la fiscalité, les services juridiques et les ressources humaines.

La Société mène des initiatives ayant pour but de promouvoir l'embauche et la rétention des femmes. Par exemple, le réseau d'inclusion des femmes d'Aecon (« **RIF d'Aecon** ») a été formé en juin 2014 sous sa désignation initiale, le groupe des femmes d'Aecon, afin d'encourager les femmes œuvrant au sein de la Société à atteindre leur plein potentiel professionnel par l'intermédiaire d'échanges de connaissances, de mentorat, de réseautage et de partage d'expériences. Le groupe est parrainé par le chef de la direction et est dirigé par une présidente, une vice-présidente, une conseillère et des membres de son conseil. Depuis sa création, le RIF d'Aecon organise régulièrement des séances de réseautage et de mentorat auxquelles participent des conférenciers internes et externes, et il offre actuellement un programme de perfectionnement professionnel. En outre, le 8 mars 2019, à la Journée internationale des femmes, Aecon a lancé un certain nombre de nouvelles initiatives afin de démontrer son engagement à améliorer la mixité des genres au sein de la Société et du secteur de la construction plus généralement, notamment le lancement de la campagne #balanceforbetter dans le cadre de laquelle les employés pouvaient faire des contributions dans le but d'atteindre une mixité équilibrée dans le secteur de la construction et ailleurs.

### **Expression de genre**

La Société s'engage à offrir à ses employés un milieu de travail inclusif exempt de harcèlement, sans égard à leur orientation sexuelle ou à leur identité ou expression de genre. Les principes des droits internationaux de la personne établissent clairement que chaque personne a le droit de définir sa propre identité de genre. L'identité de genre auto-définie d'une personne constitue l'un des aspects les plus fondamentaux de l'auto-détermination, de la dignité et de la liberté. La Société traite avec dignité et respect toutes les personnes dont l'identité de genre est différente du sexe qui leur a été attribué à la naissance selon l'identité de genre qu'elles déclarent et leur offre des possibilités égales.

### **Engagement des Autochtones**

L'approche globale adoptée par la Société à l'égard de l'engagement des Autochtones du Canada est fondée sur l'inclusion et la collaboration. La stratégie d'Aecon en matière d'affaires autochtones favorise l'inclusion, l'engagement et la participation selon les principes suivants : être un partenaire d'affaires responsable et respectueux; travailler de concert avec les chefs et les membres des communautés; et créer et favoriser des relations mutuellement bénéfiques.

L'approche inclusive que préconise Aecon a mené à la formation de relations avec plus de 40 groupes autochtones partout au Canada.

Vous trouverez plus de renseignements sur les affaires autochtones et les projets d'Aecon à la section Dossier pour les investisseurs de notre site Web à l'adresse <https://www.aecon.com/fr/notre-societe/affaires-autochtones>.

## RUBRIQUE DIX – DISPONIBILITÉ DES DOCUMENTS

De plus amples renseignements au sujet de la Société sont disponibles à des fins d'examen sous le profil SEDAR de la Société à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com). Des exemplaires de la notice annuelle et du rapport annuel de 2019 de la Société, qui contient les états financiers comparatifs audités (ainsi que le rapport des auditeurs y afférent) et le rapport de gestion correspondant pour l'exercice clos le 31 décembre 2019, sont disponibles sur SEDAR. Les actionnaires peuvent également présenter une demande écrite au secrétaire à l'adresse 20 Carlson Court, Suite 105, Toronto (Ontario) Canada M9W 7K6, afin que des exemplaires de ces documents leur soient expédiés.

## RUBRIQUE ONZE – APPROBATION

Le conseil d'administration de la Société a approuvé le contenu et l'envoi de la présente circulaire.



Yonni Fushman  
Vice-président directeur,  
chef des affaires juridiques et secrétaire de la Société

Fait à Toronto (Ontario)  
Le 4 mai 2020

# APPENDICE 1

## PRATIQUES DE GOUVERNANCE EN VERTU DU RÈGLEMENT 58-101

	<b>Exigence de déclaration du Règlement 58-101</b>	<b>Commentaires</b>
1. a)	Donner la liste des administrateurs qui sont indépendants.	Au 3 avril 2020, MM. Brace, Carrabba, Franceschini, Hole et Rosenfeld et M <sup>mes</sup> Sloan, Stein et Wolburgh Jenah sont des administrateurs indépendants. Voir « Élection des administrateurs – Indépendance des administrateurs » dans la Rubrique Trois de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
b)	Donner la liste des administrateurs qui ne sont pas indépendants et indiquer le fondement de cette conclusion.	M. Beck, l'ancien président-directeur du conseil, et M. Jean-Louis Servranckx, président et chef de la direction de la Société, ont été membres de la haute direction de la Société au cours de la période de trois ans précédant l'exercice.
c)	Indiquer si la majorité des administrateurs sont indépendants ou non. Si la majorité des administrateurs ne sont pas indépendants, décrire ce que le conseil d'administration fait pour favoriser l'indépendance de leur jugement dans l'exécution de leur mandat.	En date du 3 avril 2020, la majorité des administrateurs de la Société (à savoir 8 des 10 administrateurs, ou 80 %) sont considérés comme indépendants. Si tous les candidats à l'élection au poste d'administrateur sont élus, 8 des 10 administrateurs (soit 80 %) continueront d'être considérés comme indépendants. Pour obtenir des renseignements sur les comités et les membres indépendants, voir « Questions de gouvernance – Comités du conseil » dans la Rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
d)	Dans le cas où un administrateur est administrateur d'un autre émetteur qui est émetteur assujéti ou l'équivalent dans un territoire du Canada ou dans un territoire étranger, indiquer l'administrateur et l'émetteur concerné.	Tous les postes occupés par chacun des membres du conseil, le cas échéant, sont énumérés dans la Rubrique Trois de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint, à la rubrique « Élection des administrateurs – Candidats au conseil d'administration ».
e)	Indiquer si les administrateurs indépendants tiennent ou non des réunions périodiques hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction. Dans l'affirmative, indiquer le nombre de réunions tenues au cours du dernier exercice de l'émetteur. Dans la négative, décrire ce que fait le conseil d'administration pour favoriser la libre discussion entre les administrateurs indépendants.	Voir la rubrique « Élection des administrateurs – Réunions des administrateurs indépendants et réunions à huis clos » dans la Rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.

	<b>Exigence de déclaration du Règlement 58-101</b>	<b>Commentaires</b>
f)	Indiquer si le président du conseil est un administrateur indépendant ou non. Si le conseil d'administration a un président ou un administrateur principal qui est un administrateur indépendant, donner le nom du président indépendant ou de l'administrateur principal indépendant et exposer son rôle et ses responsabilités. Si le conseil n'a ni président indépendant, ni administrateur principal indépendant, indiquer ce que le conseil fait pour assurer un leadership aux administrateurs indépendants.	Anthony P. Franceschini, qui est un administrateur indépendant, est l'administrateur principal.
g)	Fournir un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil depuis la date d'ouverture du dernier exercice de l'émetteur.	Le relevé des présences de chacun des administrateurs à l'ensemble des réunions du conseil et de ses comités depuis la date d'ouverture du dernier exercice de la Société est présenté dans la Rubrique Trois de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint, à la rubrique « Questions de gouvernance — Présence des administrateurs aux réunions ».
2.	Donner le texte du mandat écrit du conseil d'administration. En l'absence de mandat écrit, indiquer de quelle façon le conseil définit son rôle et ses responsabilités.	Le mandat du conseil figure à l'Appendice 2 de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
3. a)	Indiquer si le conseil d'administration a établi ou non une description de poste écrite pour les postes de président du conseil et de président de chaque comité du conseil. S'il ne l'a pas fait, indiquer brièvement comment il définit le rôle et les responsabilités correspondant à chacun de ces postes.	Le conseil a établi une description de poste écrite pour le poste de président du conseil et le président de chaque comité du conseil. Cette description figure à l'Appendice 4 et à l'Appendice 3 de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint, respectivement.
b)	Indiquer si le conseil d'administration et le chef de la direction ont établi ou non une description de poste écrite pour le poste de chef de la direction. S'ils ne l'ont pas fait, indiquer brièvement comment le conseil définit le rôle et les responsabilités du chef de la direction.	Le conseil et le chef de la direction ont établi une description de poste écrite pour le poste de chef de la direction. Cette description est annexée à la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2011, laquelle est intégrée par renvoi aux présentes et peut être examinée sur le profil SEDAR de la Société à l'adresse <a href="http://www.sedar.com">www.sedar.com</a> .
4. a)	Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil d'administration pour orienter les nouveaux administrateurs en ce qui concerne : (i) le rôle du conseil, de ses comités et des administrateurs; (ii) la nature et le fonctionnement de l'entreprise de l'émetteur.	Voir la rubrique « Questions de gouvernance — Orientation des nouveaux administrateurs, formation continue et planification stratégique » de la Rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.

	<b>Exigence de déclaration du Règlement 58-101</b>	<b>Commentaires</b>
b)	Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil d'administration, le cas échéant, pour assurer la formation continue des administrateurs. Si le conseil n'assure pas de formation continue, indiquer comment il veille à ce que les administrateurs aient les aptitudes et les connaissances adéquates pour s'acquitter de leurs obligations en tant qu'administrateurs.	Voir la rubrique « Questions de gouvernance — Orientation des nouveaux administrateurs, formation continue et planification stratégique » de la Rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
5. a)	Indiquer si le conseil d'administration a adopté ou non un code écrit à l'intention des administrateurs, des dirigeants et des salariés. Dans l'affirmative :	La Société a adopté un code d'éthique et de conduite professionnelle.
	(i) indiquer comment une personne peut en obtenir le texte;	Le code d'éthique et de conduite professionnelle est disponible à des fins d'examen sous le profil SEDAR de la Société au <a href="http://www.sedar.com">www.sedar.com</a> .
	(ii) décrire de quelle façon le conseil veille au respect du code; s'il n'y veille pas, expliquer s'il s'assure du respect du code et de quelle façon;	Veuillez vous reporter à la rubrique « Questions de gouvernance » et, plus particulièrement, « Surveillance de la gouvernance par le conseil » de la Rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
	(iii) faire un renvoi à toutes les déclarations de changement important déposées au cours du dernier exercice et se rapportant à la conduite d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction qui constitue un manquement au code.	Le conseil n'a jamais accordé à un administrateur, à un dirigeant ou à un employé de dispense relative au code d'éthique et de conduite professionnelle depuis l'adoption de celui-ci par le conseil. En conséquence, aucune déclaration de changement important n'a été déposée ni requise à cet effet.
b)	Indiquer les mesures prises par le conseil d'administration pour garantir l'exercice d'un jugement indépendant par les administrateurs lors de l'examen des opérations et des contrats dans lesquels un administrateur ou un membre de la haute direction a un intérêt important.	La majorité des administrateurs de la Société sont indépendants en ce sens qu'ils sont libres de tout intérêt, affaire ou autre relation qui a eu une incidence considérable ou qui pourrait avoir une incidence considérable sur la Société ou l'une ou l'autre de ses filiales (voir « Intérêt de personnes informées dans des opérations importantes » et « Élection des administrateurs – Indépendance des administrateurs » dans les Rubriques Six et Trois de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint).  Les opérations et contrats aux termes desquels un administrateur ou un membre de la haute direction détient un intérêt important doivent être examinés et approuvés par le comité d'audit.

	<b>Exigence de déclaration du Règlement 58-101</b>	<b>Commentaires</b>
c)	Indiquer les autres mesures prises par le conseil d'administration pour encourager et promouvoir une culture d'éthique commerciale.	La Société a adopté son code d'éthique et de conduite professionnelle afin d'encourager, de promouvoir et d'exiger une culture de l'éthique dans la conduite des affaires. D'autres mesures prises à cet égard par le conseil sont décrites au point 5a) (ii) ci-dessus.
6. a)	Indiquer la procédure suivie pour trouver de nouveaux candidats au conseil d'administration.	Voir la rubrique « Questions de gouvernance – Nomination des administrateurs » de la Rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint et voir la charte du comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération qui peut être consultée sur notre site Web à l'adresse <a href="https://www.aecon.com/fr/investir-dans-notre-avenir/dossier-pour-les-investisseurs">https://www.aecon.com/fr/investir-dans-notre-avenir/dossier-pour-les-investisseurs</a> .
b)	Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité des candidatures composé uniquement d'administrateurs indépendants. Dans la négative, indiquer les mesures prises par le conseil pour encourager une procédure de sélection objective.	Voir « Questions de gouvernance – Nomination des administrateurs » de la Rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint et voir la charte du comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération qui peut être consultée sur notre site Web à l'adresse <a href="https://www.aecon.com/fr/investir-dans-notre-avenir/dossier-pour-les-investisseurs">https://www.aecon.com/fr/investir-dans-notre-avenir/dossier-pour-les-investisseurs</a> .
c)	Si le conseil d'administration a un comité des candidatures, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.	Voir « Questions de gouvernance – Nomination des administrateurs » de la Rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint et voir la charte du comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération qui peut être consultée sur notre site Web à l'adresse <a href="https://www.aecon.com/fr/investir-dans-notre-avenir/dossier-pour-les-investisseurs">https://www.aecon.com/fr/investir-dans-notre-avenir/dossier-pour-les-investisseurs</a> .
7. a)	Indiquer la procédure en vertu de laquelle le conseil d'administration fixe la rémunération des administrateurs et des dirigeants.	Voir « Rémunération de la haute direction » de la Rubrique Quatre de la présente circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
b)	Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité de la rémunération composé uniquement d'administrateurs indépendants. Dans la négative, indiquer les mesures prises par le conseil pour assurer une procédure objective de fixation de la rémunération.	En date de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint, le comité GNR se compose de Joseph A. Carrabba, de Susan Wolburgh Jenah (présidente) et de Monica Sloan, lesquels sont tous considérés comme des administrateurs indépendants.
c)	Si le conseil d'administration a un comité de la rémunération, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.	Les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du comité GNR sont décrits dans la Rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint, à la rubrique « Questions de gouvernance – Comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération ». Voir également la charte du comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération qui peut être

	<b>Exigence de déclaration du Règlement 58-101</b>	<b>Commentaires</b>
		consultée sur notre site Web à l'adresse <a href="https://www.aecon.com/fr/investir-dans-notre-avenir/dossier-pour-les-investisseurs">https://www.aecon.com/fr/investir-dans-notre-avenir/dossier-pour-les-investisseurs</a> .
8.	Si le conseil d'administration a d'autres comités permanents, outre le comité d'audit, le comité des candidatures et le comité de la rémunération, donner la liste des comités et leur fonction.	La fonction du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité et du comité du risque est décrite dans la Rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint, aux rubriques « Questions de gouvernance – Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité » et « Questions de gouvernance – Comité du risque ».
9.	Indiquer si le conseil d'administration, les comités du conseil et chaque administrateur sont soumis ou non à une évaluation régulière de leur efficacité et de leur apport. Dans l'affirmative, exposer la procédure d'évaluation. Dans la négative, indiquer comment le conseil d'administration s'assure que le conseil lui-même, ses comités et chacun de ses administrateurs s'acquittent efficacement de leurs fonctions.	Voir « Questions de gouvernance – Évaluation du rendement des administrateurs et du conseil » dans la Rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
10.	Indiquer si l'émetteur a fixé ou non la durée du mandat des administrateurs siégeant à son conseil d'administration ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement de celui-ci et, dans l'affirmative, décrire cette durée ou ces mécanismes. Dans la négative, en indiquer les motifs.	La Société a adopté des limites de mandats. Voir « Limites quant à la durée du mandat d'administrateur » dans la Rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
11. a)	Indiquer si l'émetteur a adopté ou non une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs. Dans la négative, en indiquer les motifs.	La Société a adopté une politique écrite relative au recrutement et à la mise en candidature d'administratrices.
b)	Si l'émetteur a adopté la politique prévue au paragraphe a), fournir les renseignements suivants : (i) un sommaire des objectifs et des principales dispositions de la politique, (ii) les mesures prises pour en garantir une mise en œuvre efficace, (iii) les progrès accomplis vers l'atteinte de ses objectifs au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre, (iv) si le conseil d'administration ou son comité des candidatures mesure ou non	Voir « Politique et initiatives en matière de mixité au sein de l'entreprise » et « Mixité au sein du conseil » dans la Rubrique Neuf de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.

	<b>Exigence de déclaration du Règlement 58-101</b>	<b>Commentaires</b>
	l'efficacité de la politique et comment, le cas échéant.	
12.	Indiquer si le conseil d'administration ou le comité des candidatures tient compte ou non de la représentation des femmes au sein du conseil dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs pour le premier ou un nouveau mandat et, dans l'affirmative, de quelle façon. Si l'émetteur n'en tient pas compte, préciser ses motifs.	Voir « Mixité au sein du conseil » dans la Rubrique Neuf de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
13.	Indiquer si l'émetteur tient compte ou non de la représentation des femmes à la haute direction dans la nomination des candidats aux postes de membres de la haute direction et, le cas échéant, de quelle façon. S'il n'en tient pas compte, préciser ses motifs.	Voir « Politique et initiatives en matière de mixité au sein de l'entreprise » dans la Rubrique Neuf de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
14. a), b)	Pour l'application de la présente rubrique, on entend par « cible » de l'émetteur un nombre ou un pourcentage, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, de femmes devant occuper des postes d'administrateurs ou de membres de la haute direction avant une date précise.  Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à son conseil d'administration. Dans la négative, en indiquer les motifs.	La Société s'est donné une cible. Voir « Mixité au sein du conseil » dans la Rubrique Sept de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
c)	Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à sa haute direction. Dans la négative, en indiquer les motifs.	La Société ne s'est pas donné de cible. Voir « Politique et initiatives en matière de mixité au sein de l'entreprise » dans la Rubrique Neuf de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
d)	Si l'émetteur s'est donné une cible conformément aux paragraphes b) ou c), indiquer ce qui suit : (i) la cible; (ii) les progrès accomplis vers l'atteinte de la cible au cours de l'année et depuis son adoption.	Voir « Politique et initiatives en matière de mixité au sein de l'entreprise » dans la Rubrique Neuf de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
15. a)	Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes siégeant au conseil d'administration de l'émetteur.	Voir « Mixité au sein du conseil » dans la Rubrique Neuf de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.

	<b>Exigence de déclaration du Règlement 58-101</b>	<b>Commentaires</b>
b)	Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes occupant un poste à la haute direction de l'émetteur, y compris de toute filiale importante de l'émetteur.	Voir « Politique et initiatives en matière de mixité au sein de l'entreprise » dans la Rubrique Neuf de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.

# APPENDICE 2

## MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### But

Le conseil d'administration (le « conseil ») est responsable de la gérance d'Aecon ainsi que de la supervision de la gestion de ses activités commerciales et affaires internes. L'objectif du conseil est d'améliorer le rendement de l'entreprise et, ainsi, la valeur pour les actionnaires.

Bien que la direction soit chargée des activités quotidiennes d'Aecon, le conseil évalue et surveille périodiquement le rendement de la direction.

Même si les administrateurs sont élus par les actionnaires pour que le conseil tire avantage de leur expertise particulière ou obtienne leur point de vue particulier au moment des délibérations du conseil, ils ne sont pas choisis pour représenter un groupe déterminé. Chaque décision d'un membre du conseil doit être prise dans l'intérêt d'Aecon.

### Membres

La majorité des administrateurs doivent être résidents canadiens. De temps à autre, le conseil, ou un de ses comités, peut examiner la taille du conseil, sa composition et l'expérience de ses membres pour s'assurer qu'il continue d'offrir une combinaison convenable d'habiletés et d'antécédents pour assurer la bonne gérance d'Aecon dans le secteur de la construction.

### Responsabilités et fonctions

Le conseil, directement ou par l'intermédiaire de ses comités, est chargé de l'exécution des fonctions énoncées dans le présent mandat du conseil d'administration et doit exécuter les autres fonctions qui peuvent être nécessaires ou souhaitables afin de s'acquitter de ses responsabilités de gérance. Dans l'exécution de ses fonctions, le conseil tient compte des recommandations de ses comités, le cas échéant.

### *Culture de probité*

Le conseil est chargé d'assurer une culture de probité à Aecon et, pour s'acquitter de cette responsabilité :

- il s'assure de la probité du chef de la direction et des autres hauts dirigeants;
- il s'assure qu'Aecon et sa direction maintiennent les normes les plus élevées en matière de sécurité sur les lieux de travail;
- il approuve les politiques qui forment le code d'éthique et de conduite professionnelle, y compris l'énoncé de la vision, de la mission et des valeurs d'Aecon ainsi que les politiques convenables, y compris les politiques relatives au code d'éthique et de conduite professionnelle, à la dénonciation et à la communication de l'information (collectivement, le « code »);
- il s'assure que la direction surveille la conformité avec le code et modifie le code de temps à autre pour adopter les « pratiques exemplaires » évolutives de gouvernance et rendre le code conforme à celles-ci.

### *Planification stratégique*

Le conseil est chargé de superviser la planification stratégique d'Aecon et, pour s'acquitter de cette responsabilité :

- il approuve le plan stratégique d'Aecon;
- il approuve toutes les décisions stratégiques de l'entreprise conformément aux procédures et aux protocoles établis;
- il surveille la mise en œuvre et l'efficacité des plans stratégiques et opérationnels approuvés d'Aecon.

### *Identification et gestion des risques*

Le conseil est chargé de superviser l'identification et la gestion des principaux risques liés aux activités commerciales d'Aecon et, pour s'acquitter de cette responsabilité :

- il identifie les principaux risques auxquels Aecon est exposée et il s'assure de la mise en œuvre de systèmes et/ou de contrôles convenables permettant de gérer ou d'atténuer les risques;
- il s'assure que des mesures appropriées sont prises pour assurer la conformité aux obligations juridiques applicables.

### *Contrôles internes*

Le conseil est chargé de superviser les contrôles internes d'Aecon et, pour s'acquitter de cette responsabilité :

- il approuve les systèmes de contrôle interne d'Aecon et surveille leur intégrité et leur efficacité;
- il s'assure que des mesures convenables sont prises pour assurer la conformité aux obligations juridiques applicables.

### *Évaluation du rendement de la direction*

Le conseil est chargé de superviser le rendement du chef de la direction et des hauts dirigeants et, pour s'acquitter de cette responsabilité :

- il établit, annuellement, les attentes en matière de rendement ainsi que les buts et les objectifs d'entreprise pour le chef de la direction, et il surveille l'évolution en fonction de ces attentes;
- il établit la rémunération et les avantages convenables du chef de la direction et des hauts dirigeants.

### *Questions financières*

Le conseil est chargé de superviser la présentation de l'information financière d'Aecon et, pour s'acquitter de cette responsabilité :

- il examine et approuve les mesures, les objectifs et les plans financiers d'Aecon, y compris les investissements et les dépenses en immobilisations importants;

- il examine la teneur générale de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction, du rapport de gestion, des prospectus et des autres documents qui doivent être communiqués ou déposés par Aecon, ainsi que le rapport du comité d’audit sur les aspects financiers de ceux-ci, avant leur communication au public ou leur dépôt auprès d’autorités de réglementation;
- il contrôle l’intégrité et la qualité des états financiers d’Aecon et l’à-propos de leur communication;
- il établit les politiques et les procédures en matière de dividendes.

#### *Supervision des communications et information publique*

Le conseil est chargé de superviser la communication et la communication d’information et, pour s’acquitter de cette responsabilité :

- il approuve la politique de communication d’Aecon;
- il s’assure que l’information publique sur Aecon continue de respecter toutes les obligations légales et réglementaires ainsi que les lignes directrices applicables;
- il surveille les commentaires qu’Aecon reçoit de la part de ses parties prenantes.

#### *Gouvernance*

Le conseil est chargé de superviser les politiques et les pratiques de gouvernance d’Aecon et, pour s’acquitter de cette responsabilité :

- il élabore la démarche d’Aecon à l’égard de la gouvernance, y compris le maintien d’une culture qui favorise et encourage des normes déontologiques élevées et une culture de probité;
- il approuve le processus d’orientation et de formation continue des nouveaux administrateurs;
- il établit les comités du conseil et il définit leurs mandats pour que ceux-ci l’aident à exercer ses fonctions et à s’acquitter de ses responsabilités;
- il prend toutes les mesures raisonnables pour assurer un degré convenable de rendement du conseil, des comités du conseil, du président du conseil et des présidents de comités et des différents administrateurs;
- il examine périodiquement les structures et les procédures convenables de gouvernance, y compris l’identification des décisions qui exigent l’approbation du conseil et, au besoin, les mesures de réception des commentaires des intervenants;
- il examine et recommande des changements aux politiques du conseil et, au besoin, aux politiques d’entreprise d’Aecon.

#### *Plan de relève*

Le conseil est chargé de superviser la création et la mise en œuvre d’un plan de relève approprié pour la haute direction et, pour s’acquitter de cette responsabilité :

- il approuve le processus général du plan de relève de la haute direction d’Aecon;
- il s’assure que le processus soit mis à jour régulièrement;

- il approuve régulièrement le fond du plan d'Aecon pour la relève des postes de chef de la direction, de président et de chef des finances.

### **Administrateurs : attentes et responsabilités**

Chaque administrateur doit agir honnêtement, de bonne foi et dans l'intérêt d'Aecon et faire preuve du degré de prudence, de diligence et de compétence dont ferait preuve une personne raisonnablement prudente dans des circonstances comparables. Les fonctions et les responsabilités énoncées ci-après constituent un cadre pour guider les administrateurs dans l'exercice de leurs fonctions, permettant ainsi au conseil dans l'ensemble de s'acquitter de son mandat et de ses obligations fiduciaires.

Les fonctions et les responsabilités d'un administrateur d'Aecon incluent ce qui suit :

- la gérance, conjointement avec les autres membres du conseil, de la gestion des activités commerciales et des affaires internes d'Aecon;
- la compréhension de la vision, de la mission et des valeurs d'Aecon;
- l'acquisition de connaissances au sujet des activités d'Aecon, de son secteur d'activités ainsi que de ses marchés;
- la promotion d'une culture de sécurité et de conduite conforme à l'éthique, y compris le respect du code;
- la compréhension des politiques et des pratiques de gouvernance, des politiques du conseil, du mandat et des mandats de comités (le cas échéant) d'Aecon qui sont en vigueur;
- l'exercice d'un degré approprié de supervision des hauts dirigeants;
- la préparation attentive de chaque réunion du conseil et de comités par l'examen des documents fournis et la demande, au besoin, de précisions ou de renseignements supplémentaires afin de participer pleinement aux délibérations du conseil et de prendre des décisions éclairées;
- la participation responsable, en tant que membre du conseil, à assurer la conformité au mandat du conseil;
- la présence à toutes les réunions du conseil et de comités et la participation active aux délibérations et décisions, et la recherche de renseignements sur des questions importantes traitées à des assemblées auxquelles il n'a pas assisté;
- la prévention du risque que des intérêts personnels le mettent en conflit, réel ou apparent, avec les intérêts d'Aecon, la divulgation de conflits éventuels et, au besoin, l'abstention de voter.

### **Qualités des administrateurs**

Le conseil croit que les caractéristiques, les compétences et les qualités qui suivent sont nécessaires à un administrateur pour pouvoir efficacement exercer ses fonctions et s'acquitter de ses responsabilités. Pour cette raison, le conseil s'attend à ce que les administrateurs possèdent les qualités suivantes à l'égard de chacune des catégories décrites ci-après :

#### *Probité et responsabilité*

- comprendre le rôle, les responsabilités, les attentes et les obligations juridiques d'un administrateur;

- adhérer à des normes déontologiques et morales élevées dans leurs relations personnelles, commerciales et professionnelles;
- accepter d’être responsables des décisions du conseil et d’être liés par celles-ci.

#### *Jugement éclairé*

- fournir des commentaires et des conseils éclairés sur un large éventail de questions, grâce à une combinaison de connaissances et d’expérience professionnelle;
- être en mesure de réfléchir stratégiquement à des questions complexes;
- appliquer préventivement à des problèmes leurs propres connaissances, expérience et expertise;
- présenter une feuille de route jalonnée de réalisations et de décisions d’affaires judiciaires.

#### *Compétences financières*

- dans le cas des membres du comité d’audit, faire preuve d’un degré élevé de compétences financières, y compris la capacité de lire des états financiers.

#### *Indépendance*

- être en mesure d’agir au mieux des intérêts d’Aecon;
- au besoin, soutenir une position contraire à l’opinion dominante ou à l’orthodoxie.

#### *Habilités de communication*

- être disposés à écouter et à garder l’esprit ouvert dans la prise de décisions;
- prendre l’initiative pour soulever des questions difficiles et favoriser les discussions franches;
- faire preuve de leadership;
- communiquer de manière concise et raisonnée.

#### *Travail d’équipe*

- travailler efficacement avec d’autres personnes et gérer les conflits de manière constructive.

# APPENDICE 3

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

### MANDAT DES PRÉSIDENTS DE COMITÉ

Le comité d'audit, le comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité, le comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération, et le comité du risque du conseil d'administration de la Société (le « conseil ») sont chacun présidés par un administrateur indépendant (chacun un « **président de comité** »). Les présidents de comité sont chacun responsables de la gestion et du rendement de leur comité respectif. Le mandat de chaque président de comité comprend également la prise de mesures raisonnables pour veiller à ce que le comité exécute intégralement son mandat.

#### RESPONSABILITÉS

Chaque président de comité assume les responsabilités suivantes :

##### En ce qui a trait à l'efficacité du comité

- (1) Prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la cohésion des membres du comité et faire preuve du leadership et offrir l'appui nécessaires pour atteindre ce but.
- (2) Faire en sorte que les ressources adéquates (en particulier la communication en temps voulu de l'information pertinente) soient mises à la disposition des membres du comité pour les aider dans leur travail.
- (3) Prendre toutes les mesures raisonnables pour faire en sorte que le comité jouisse d'un accès aux membres de la direction et obtienne les renseignements qui lui sont nécessaires pour remplir son mandat.
- (4) S'assurer que les conseillers externes dont les services ont été retenus ou seront retenus par le comité possèdent les compétences requises et sont indépendants.

##### En ce qui a trait à la gestion du comité

- (1) Présider les réunions du comité.
- (2) Assister à toutes les assemblées des actionnaires et répondre aux questions des actionnaires qui pourraient être posées au président d'un comité en particulier.
- (3) En consultation avec le président-directeur du conseil, établir l'ordre du jour de chaque réunion du comité.
- (4) Prendre toutes les mesures raisonnables pour faire en sorte que les réunions du comité favorisent la discussion et soient suffisamment longues pour que les affaires mises à l'étude soient analysées et discutées.
- (5) Adopter les procédures qui feront en sorte que le comité puisse travailler de façon efficace et efficiente.
- (6) Faire en sorte que le comité assume toutes ses responsabilités et remplisse l'ensemble de ses mandats et superviser les résultats en ce sens.
- (7) S'assurer que le comportement et les gestes des membres du comité et du conseil correspondent à la mission, à la vision et aux valeurs de base de la Société.

Les présidents de comité font rapport au conseil des délibérations de leur comité respectif ainsi que de toute décision ou recommandation prise par le comité.

# APPENDICE 4

## DESCRIPTION DE POSTE – PRÉSIDENT DU CONSEIL

Le conseil de la Société est présidé par le président du conseil avec l'aide de l'administrateur principal, le cas échéant (selon la description de poste de l'administrateur principal, tant que le président du conseil de la Société est réputé non indépendant, le conseil veille à ce qu'il y ait un administrateur principal du conseil).

L'administrateur principal est un administrateur indépendant. Le président du conseil, avec la collaboration et l'aide de l'administrateur principal, est chargé de la gestion, de la formation et du rendement efficace du conseil. Il incombe au président du conseil de prendre toutes les mesures raisonnables pour veiller à ce que le conseil exécute intégralement son mandat.

### RESPONSABILITÉS

Le président du conseil assume les responsabilités suivantes :

En ce qui a trait à l'efficacité du conseil

- (1) Prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la cohésion des membres du conseil et faire preuve du leadership nécessaire pour l'atteindre.
- (2) Faire en sorte que les ressources adéquates (en particulier la communication en temps voulu de l'information pertinente) soient mises à la disposition des membres du conseil pour les aider dans leur travail.
- (3) Prendre toutes les mesures raisonnables pour faire en sorte que le conseil jouisse d'un accès aux membres de la direction et obtienne les renseignements qui lui sont nécessaires pour remplir son mandat.

En ce qui a trait à la direction du conseil

- (1) Présider les réunions du conseil.
- (2) Établir l'ordre du jour de chaque réunion du conseil, en consultation avec le chef de la direction, le chef des finances et le chef des affaires juridiques.
- (3) Prendre toutes les mesures raisonnables pour faire en sorte que les réunions du conseil favorisent la discussion et soient suffisamment longues pour que les affaires mises à l'étude soient adéquatement analysées et discutées.
- (4) Adopter les procédures qui feront en sorte que le conseil puisse travailler de façon efficace et efficiente.
- (5) S'assurer que le conseil remplit son mandat et s'acquitte de ses responsabilités.
- (6) Prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que les responsabilités déléguées à des comités ou à des administrateurs personnellement sont exécutées et que les résultats sont communiqués au conseil.
- (7) Prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que les administrateurs indépendants se réunissent périodiquement en l'absence des membres de la direction et des autres administrateurs non indépendants.

- (8) Avec l'administrateur principal, le cas échéant, faire des démarches auprès de candidats éventuels au conseil, une fois repérés par d'autres membres du conseil et de la haute direction, et approuvés par le comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération, afin d'explorer leur intérêt à se joindre au conseil.
- (9) Prendre des mesures pour s'assurer que le comportement et les gestes des membres du conseil correspondent à la vision, à la mission et aux valeurs de base d'Aecon.
- (10) Avec l'administrateur principal, le cas échéant, et le président du comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération, s'assurer qu'une évaluation du rendement du conseil et de ses membres est effectuée chaque année.

En ce qui a trait aux relations entre le conseil et la direction, les actionnaires et d'autres parties prenantes

- (1) Prendre toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que les attentes du conseil envers la direction, et les attentes de la direction envers le conseil, sont clairement exprimées, comprises et respectées.
- (2) Assurer la liaison entre le conseil et la haute direction, notamment prendre les mesures nécessaires pour s'assurer qu'Aecon établit une saine culture en matière de gouvernance et vise les pratiques exemplaires.
- (3) Donner le « ton éthique » en personnalisant la vision, la mission et les valeurs de base d'Aecon.
- (4) Prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que la haute direction respecte la vision, la mission et les valeurs de base d'Aecon.
- (5) Présider les assemblées annuelles et extraordinaires des actionnaires.
- (6) Avec l'administrateur principal, le cas échéant, représenter Aecon auprès de groupes externes comme les actionnaires et d'autres parties prenantes, notamment des groupes communautaires locaux et des gouvernements.

## DESCRIPTION DE POSTE – ADMINISTRATEUR PRINCIPAL

### FONCTION :

Tant que le président du conseil de la Société est réputé non indépendant, le conseil veille à ce qu'il y ait un administrateur principal du conseil. La première responsabilité de l'administrateur principal est de faciliter le fonctionnement du conseil de la Société et de favoriser l'indépendance de celui-ci dans l'exécution de son mandat. Les relations entre le conseil et la direction sont essentielles à cette responsabilisation.

L'administrateur principal doit superviser les relations du conseil avec la direction efficacement et dans l'intérêt de la Société.

L'administrateur principal est un administrateur indépendant nommé par le conseil. L'administrateur principal reste en poste jusqu'à ce qu'il démissionne ou soit remplacé au moyen d'un vote à la majorité des administrateurs indépendants.

### RESPONSABILITÉS PRÉCISES :

Afin de s'acquitter de ses responsabilités, l'administrateur principal fera ce qui suit :

1. avec le président du conseil, surveiller que le conseil s'acquitte des devoirs qui lui sont assignés par la loi, les actes constitutifs de la Société et les lignes directrices en matière de gouvernance;
2. avec le président du conseil, travailler avec les comités nommés par le conseil, pour qu'ils aient une structure adéquate et des affectations appropriées;
3. avec le président du conseil, superviser les responsabilités et les fonctions déléguées aux comités, notamment la présentation de l'information financière, la rémunération, les évaluations du rendement et les systèmes de contrôles internes;
4. avec le président du conseil, prendre des mesures pour favoriser la compréhension par le conseil de ses responsabilités et des frontières avec la direction;
5. présider les réunions du conseil lorsque le président du conseil n'est pas présent ou lorsqu'il y a une possibilité de conflit d'intérêts touchant le président du conseil;
6. agir à titre de porte-parole du conseil et de la Société si le président du conseil est absent ou incapable d'agir ou lorsqu'il y a une possibilité de conflit d'intérêts touchant le président du conseil;
7. agir à titre de leader des administrateurs indépendants;
8. veiller à ce que les processus appropriés soient en place pour l'examen annuel du rendement du président du conseil et, avec le président du comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération, coordonner l'évaluation du rendement du président du conseil;
9. avec le président du conseil et le président du comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération, veiller à ce qu'une évaluation soit effectuée, chaque année, du rendement du conseil et de ses membres;
10. agir à titre de personne-ressource indépendante pour les administrateurs sur des questions qu'il est jugé inapproprié d'aborder initialement avec le président du conseil ou dans d'autres situations où le président du conseil n'est pas disponible;
11. avoir des entretiens individuels avec les administrateurs lorsque le comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération ou le conseil le demande;

12. communiquer avec le président du conseil et le chef de la direction de la Société pour qu'ils aient connaissance des préoccupations des administrateurs indépendants, des actionnaires et d'autres parties prenantes;
13. être disponible pour conseiller le président du conseil sur des questions qu'il est opportun d'examiner avant des discussions avec le conseil plénier;
14. organiser et présenter l'ordre du jour des réunions à huis clos des administrateurs indépendants en fonction des commentaires des administrateurs et de la direction;
15. présider les réunions à huis clos des administrateurs indépendants et diriger les réunions de façon efficace, efficiente et ciblée;
16. superviser la distribution de l'information aux administrateurs indépendants aux fins des réunions à huis clos des administrateurs indépendants sous une forme gérable, suffisamment longtemps avant les réunions;
17. remplir toutes autres fonctions que peut raisonnablement demander le conseil.