

REITMANS

(CANADA) LIMITÉE

ANNEXE 58-101A1 INFORMATION CONCERNANT LA GOUVERNANCE

POUR L'EXERCICE CLOS LE 1^{ER} FÉVRIER 2020

Le 24 septembre 2020

L'information qui suit, fournie conformément à l'Annexe 58-101A1, *Information concernant la gouvernance*, présente des renseignements détaillés sur les pratiques de gouvernance de Reitmans (Canada) Limitée (la « Société »), le conseil d'administration de la Société (le « conseil ») et les divers comités du conseil.

GOVERNANCE

Les pratiques de gouvernance de la Société sont en grande partie conformes aux lignes directrices de l'*Instruction générale canadienne 58-201 – Gouvernance* (au Québec, l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance*) adoptée par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « lignes directrices »), et les divergences par rapport aux lignes directrices sont énoncées ci-dessous.

Ces lignes directrices (qui ne sont pas obligatoires) traitent de la constitution des conseils d'administration et de leurs comités, de leurs fonctions, de leur indépendance à l'égard de la direction et d'autres moyens destinés à assurer une saine gouvernance. Conformément à la *Norme canadienne 58-101 – Information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (au Québec, le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*), le conseil a examiné ses pratiques et, sur la recommandation de son comité de gouvernance, a approuvé l'information donnée ci-dessous.

Conseil d'administration

Les lignes directrices recommandent qu'un conseil d'administration soit composé majoritairement d'administrateurs indépendants (c'est-à-dire des administrateurs qui n'ont pas de relations dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elles nuisent à l'indépendance de leur jugement). Le conseil est composé actuellement de huit administrateurs. D'après les renseignements fournis par les administrateurs quant à leur situation respective, le conseil a établi que la majorité des administrateurs sont « indépendants », selon le sens donné à ce terme dans les lignes directrices.

M. Stephen F. Reitman, président et chef de la direction de la Société, n'est pas considéré comme un administrateur « indépendant » parce qu'il est membre de la direction. M. Samuel Minzberg n'est pas considéré comme indépendant parce qu'un membre de sa famille immédiate a été un membre de la haute direction de la Société au cours des trois dernières années.

Les autres administrateurs de la Société, soit MM. Bruce J. Guerriero, David J. Kassie, Daniel Rabinowicz, Howard Stotland et Robert S. Vineberg ainsi que M^{me} Terry Yanofsky, sont considérés comme « indépendants ». Même si M. Robert S. Vineberg est un associé d'un cabinet d'avocats qui fournit des services à la Société et que M. Daniel Rabinowicz fournit des services-conseils indépendants à la Société, étant donné la nature des services que fournissent MM. Vineberg et Rabinowicz et les honoraires s'y rapportant, le conseil est d'avis qu'il n'y a, pour l'un comme pour l'autre, aucune relation importante pouvant nuire à l'indépendance de leur jugement respectif.

M. Stephen F. Reitman est administrateur de Michael Kors Holdings Limited, société inscrite à la cote de la New York Stock Exchange (la « NYSE »). M. Samuel Minzberg est président du conseil de la Banque HSBC Canada, société inscrite à la cote de la Bourse de Toronto (la « TSX »). M. David J. Kassie est président du conseil membre de la direction de Canaccord Genuity Group Inc., société inscrite à la cote de la TSX. M. Daniel Rabinowicz est administrateur d'Alimentation Couche-Tard inc., société inscrite à la cote de la TSX. M^{me} Terry Yanofsky est administratrice de Goodfood Market Corp., société inscrite à la cote de la TSX, et de Canopy Growth Corporation, société

inscrite à la cote de la TSX et de la NYSE. Aucun administrateur de la Société ne siège au conseil d'administration d'une autre société ouverte avec un autre administrateur de la Société.

Les administrateurs indépendants tiennent des réunions hors de la présence des dirigeants et auxquelles n'assistent pas les administrateurs non indépendants ou auxquelles ces derniers sont en minorité. Au cours de l'exercice 2020, quatre réunions de ce type ont été tenues.

À la suite du décès de M. Jeremy H. Reitman, le conseil, conformément à son mandat, a nommé M. Daniel Rabinowicz au poste de président du conseil. M. Rabinowicz était auparavant administrateur principal. Étant donné la nomination de M. Rabinowicz à la présidence du conseil et le fait qu'il soit un administrateur « indépendant », le poste d'administrateur principal demeure vacant.

Un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil tenues pendant l'exercice clos le 1^{er} février 2020 figure ci-dessous.

Administrateurs	Présence
Bruce J. Guerriero	11 sur 11
David J. Kassie	9 sur 11
Marie-Josée Lamothe ¹⁾	8 sur 11
Samuel Minzberg	8 sur 11
Daniel Rabinowicz	11 sur 11
Jeremy H. Reitman ²⁾	10 sur 11
Stephen F. Reitman	11 sur 11
Howard Stotland	9 sur 11
Robert S. Vineberg	11 sur 11
Terry Yanofsky ³⁾	3 sur 11

NOTES :

- 1) M^{me} Marie-Josée Lamothe a démissionné de son poste d'administratrice le 30 août 2019.
- 2) M. Jeremy H. Reitman est décédé le 28 décembre 2019.
- 3) M^{me} Terry Yanofsky est devenue administratrice le 8 août 2019.

Mandat du conseil

Le conseil a adopté un mandat dans lequel il reconnaît explicitement ses responsabilités de gérance de la Société. On trouvera le mandat du conseil sur le site Web de la Société, au www.reitmanscanadalimitee.com, sous l'onglet « Gouvernance – Documents de gouvernance d'entreprise ».

Descriptions de poste

Le conseil a adopté des descriptions de poste écrites pour le président du conseil et chef de la direction et pour l'administrateur principal de la Société (dans les cas où le président du conseil n'est pas considéré comme indépendant), lesquelles décrivent les rôles et les responsabilités associés à chacun de ces postes.

Orientation et formation continue

Dans les lignes directrices, il est recommandé qu'un émetteur assujéti se dote d'un processus visant à orienter les nouveaux administrateurs en ce qui concerne a) le rôle du conseil, de ses comités et de ses administrateurs, et b) la nature et le fonctionnement de l'entreprise de l'émetteur. Les lignes directrices recommandent également que l'émetteur assujéti se dote d'un processus de formation continue de façon à s'assurer que les administrateurs conservent des aptitudes et des connaissances adéquates pour s'acquitter de leurs obligations. Étant donné la taille du conseil et le faible taux de roulement des administrateurs, la Société a moins besoin d'une marche à suivre officielle en cette matière, car elle peut facilement assurer une communication efficace. Néanmoins, le comité de gouvernance de la Société a la responsabilité d'élaborer une telle marche à suivre selon ce qui pourrait être nécessaire et approprié à l'occasion.

Code de conduite et d'éthique

Le conseil a adopté le code d'éthique et politique sur les conflits d'intérêts (le « code de conduite »), que l'on peut consulter dans le profil de la Société sur SEDAR, au www.sedar.com.

On s'attend à ce que tous les employés révisent chaque année le code de conduite et attestent l'avoir fait en signant une attestation annuelle relative à la compréhension du code de conduite. La Société a également mis à la disposition des employés une ligne d'assistance sur les questions d'éthique devant permettre à tout employé de la Société de faire état de ses préoccupations quant à un conflit d'intérêts et/ou un manquement possible au code de conduite sans craindre d'être congédié ou de faire l'objet de quelques représailles que ce soit.

Le conseil n'a pas consenti de dérogation au code de conduite aux administrateurs ou aux dirigeants de la Société.

Le code de conduite renferme des dispositions précises sur les conflits d'intérêts et prévoit qu'aucun employé ne devrait être visé, ni même sembler être visé, par des influences, des intérêts ou des liens qui entrent en conflit avec les intérêts de la Société. Chaque employé devrait éviter tout placement, tout intérêt ou toute association qui nuit, pourrait nuire ou pourrait sembler nuire à l'exercice indépendant de son jugement dans l'intérêt de la Société.

L'employé concerné doit divulguer sans tarder au vice-président, Ressources humaines tout intérêt personnel ou toute autre circonstance qui pourrait sembler causer des conflits d'intérêts réels ou potentiels. Cette information sera traitée de façon confidentielle, dans la mesure du possible selon les circonstances. S'il appert qu'un conflit existe, des arrangements seront pris pour trouver une solution qui sert aussi bien les intérêts de la Société que ceux de l'employé.

Aucun administrateur ne vote ni ne participe à des discussions sur des questions à l'égard desquelles l'administrateur a un intérêt important, et s'il le juge nécessaire ou approprié, le conseil peut également nommer un comité spécial formé d'administrateurs indépendants.

Sélection des candidats au conseil et gouvernance

Le comité de gouvernance a la responsabilité de trouver des candidats qualifiés pour devenir administrateur et, pour ce faire, il peut au besoin en discuter au préalable avec le président et chef de la direction. Le comité de gouvernance est composé de MM. Daniel Rabinowicz (président), Howard Stotland et Robert S. Vineberg, qui sont tous considérés comme indépendants. Tous les membres du comité de gouvernance possèdent des compétences liées aux procédés, aux procédures et aux relations en matière de gouvernance appliqués à la Société, en raison de l'expérience acquise dans le cadre des fonctions et des postes d'administrateur qu'ils occupent actuellement ou ont occupés par le passé, ou encore en raison de leur formation.

Le conseil a adopté pour le comité de gouvernance des règles qui établissent l'objet du comité, ses responsabilités, la qualification des membres, leur nomination et leur destitution, la structure et le fonctionnement du comité et la manière de rendre compte au conseil. Les règles confèrent également au comité de gouvernance le pouvoir de retenir les services de tout conseiller juridique externe et de tout autre conseiller dont il estime avoir besoin, moyennant l'approbation du comité d'audit.

La Société n'a pas, à l'heure actuelle, de politique concernant la durée maximale du mandat des administrateurs et elle estime qu'il n'est pas nécessaire de fixer une telle limite pour veiller à ce que le conseil soit constitué d'administrateurs talentueux et compétents compte tenu du mandat du comité de gouvernance.

Le comité de gouvernance est chargé d'examiner la taille du conseil de temps à autre afin de s'assurer de l'efficacité de la prise de décisions, et d'évaluer la performance et l'efficacité des administrateurs et des comités du conseil ainsi que l'apport de chacun des administrateurs.

Évaluations

Le comité de gouvernance est chargé de surveiller l'évaluation de la performance et de l'efficacité du conseil dans son ensemble, de ses comités et de chacun des administrateurs. Il n'existe aucun processus d'évaluation officiel, mais les administrateurs peuvent à tout moment formuler des commentaires et faire des suggestions en vue d'améliorer les pratiques, la performance et l'efficacité du conseil, de ses comités et de chacun des administrateurs, et ils sont encouragés à le faire.

Le comité de gouvernance a également la responsabilité d'évaluer tous les aspects de la gouvernance de la Société et de formuler des recommandations à cet égard ainsi que de superviser la conformité au code de conduite.

Rémunération

Le comité des ressources humaines et de la rémunération est notamment responsable de l'examen de la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs. Le comité des ressources humaines et de la rémunération est composé de MM. Daniel Rabinowicz (président), Bruce J. Guerriero, David J. Kassie et Howard Stotland, qui sont tous considérés comme indépendants. Tous les membres du comité des ressources humaines et de la rémunération possèdent des compétences en ressources humaines, en rémunération et en gestion du risque en raison de l'expérience acquise dans le cadre des fonctions et des postes d'administrateur qu'ils occupent actuellement ou ont occupés par le passé, ou encore en raison de leur formation.

Le conseil a adopté pour le comité des ressources humaines et de la rémunération des règles qui établissent l'objet du comité, ses responsabilités, les qualifications des membres, leur nomination et leur destitution, la structure et le fonctionnement du comité, et la manière de rendre compte au conseil. Les règles confèrent également au comité des ressources humaines et de la rémunération le pouvoir de retenir les services de tout conseiller juridique externe et de tout autre conseiller dont il estime avoir besoin, moyennement l'approbation du comité d'audit.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération est chargé d'examiner la rémunération des administrateurs et de formuler des recommandations au conseil à cet égard, d'examiner et d'approuver la rémunération du président et chef de la direction et la rémunération des autres membres de la haute direction, ainsi que de conseiller le conseil quant aux plans de rémunération incitative et aux plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et de formuler à son intention des recommandations à cet égard.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération a également pour responsabilité d'examiner l'information sur la rémunération figurant dans les documents publics, y compris le rapport annuel sur la rémunération des membres de la haute direction, qui décrit le processus selon lequel le conseil fixe la rémunération des dirigeants et des administrateurs de la Société.

Planification stratégique

La Société a créé le comité de planification stratégique le 30 juillet 2020 pour que celui-ci aide le président et chef de la direction de la Société et le conseil à élaborer le plan stratégique de la Société et surveille les progrès accomplis vers la réalisation du plan. Le comité de planification stratégique est composé de M^{me} Terry Yanofsky (présidente) et MM. Bruce J. Guerriero et Daniel Rabinowicz, qui sont tous considérés comme indépendants.

Le comité de planification stratégique est responsable, notamment, (i) de s'assurer que la direction de la Société a établi un processus de planification stratégique efficace, y compris en élaborant une vision et une mission ainsi qu'un plan stratégique triennal pour chaque marque de la Société et pour la Société dans son ensemble, dotés d'objectifs mesurables et de cibles temporelles, (ii) de se pencher plus particulièrement sur les enjeux critiques sur les plans stratégique et financier auxquels la Société est confrontée et d'aider à analyser les options stratégiques offertes, (iii) de formuler des recommandations à l'intention du conseil relativement à la mission, à la vision, aux initiatives stratégiques, aux programmes principaux et aux services de la Société, (iv) d'aider le président et chef de la direction de la Société en lui fournissant de la rétroaction sur les grands changements organisationnels, (v) de rencontrer les membres de la direction de la Société périodiquement pour surveiller les progrès de la Société dans la réalisation de ses objectifs stratégiques et (vi) de veiller à ce que le conseil soit informé régulièrement des progrès de la Société dans la mise en œuvre de toute stratégie approuvée.

Autres comités du conseil

Le conseil n'a pas d'autres comités permanents que le comité d'audit, le comité de gouvernance, le comité des ressources humaines et de la rémunération et le comité de planification stratégique.

On trouvera d'autres informations sur le comité d'audit dans la notice annuelle de la Société pour l'exercice clos le 1^{er} février 2020.

Politiques sur les communications, sur les opérations d'initiés, sur l'information confidentielle et sur la communication de l'information

Le conseil s'efforce de communiquer efficacement avec tous les intéressés, notamment les actionnaires, les fournisseurs, les employés, les mandataires et les milieux financiers. La Société s'emploie quant à elle à se conformer à l'ensemble des lois, règlements et politiques auxquels elle est assujettie ainsi qu'aux pratiques de l'industrie dans le domaine. Cet engagement s'est traduit notamment par l'adoption d'une politique sur la négociation des titres qui définit les lignes directrices que les administrateurs, les dirigeants et les autres employés concernés de la Société sont tenus de suivre relativement à la négociation des titres de la Société. Entre autres, la politique sur la négociation des titres interdit les opérations sur les titres de la Société avant que l'information importante non divulguée soit rendue publique et qu'un délai raisonnable se soit écoulé pour permettre que l'information soit diffusée à grande échelle sur le marché.

Le comité d'audit et le conseil passent préalablement en revue tous les communiqués qui font état des résultats financiers. Les membres de la direction de la Société et, s'il y a lieu, les membres du conseil et des comités concernés du conseil, examinent les autres documents d'information continue, y compris, sans limitation, le rapport annuel, les documents relatifs à la sollicitation de procurations et la notice annuelle, et, au besoin, le conseil approuve ces documents.

DIVERSITÉ

Politique sur l'équité en matière d'emploi et la diversité

Le conseil n'a pas adopté de politique officielle sur l'équité en matière d'emploi et la diversité.

Toutefois, la Société cherche à maintenir en poste, à promouvoir et à embaucher les personnes les plus compétentes et accorde une grande importance à ce que celles-ci peuvent concrètement et éventuellement lui apporter sur les plans de la performance, des compétences, de la collaboration et de la responsabilisation professionnelle. Les décisions liées à l'emploi sont prises en fonction du mérite et des réalisations sur le plan individuel, comme la performance au travail, les compétences, les connaissances et les aptitudes requises pour certains postes en particulier, et non en fonction de facteurs non liés à la performance d'une personne ou à sa capacité à s'acquitter de ses tâches.

La Société promeut une culture inclusive d'acceptation et d'encouragement de la diversité au sein de ses employés, et ses pratiques en matière d'emploi ne souffrent aucune discrimination fondée sur le genre, la race, l'ethnicité, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, l'invalidité ou toute autre caractéristique.

Afin d'obtenir la plus grande diversité possible, on examine la candidature d'une grande variété d'employés avant de pourvoir un poste vacant.

Politiques sur la représentation des femmes, des peuples autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées au sein du conseil

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les sociétés ouvertes régies par la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (la « LCSA »), comme la Société, sont tenues de fournir aux actionnaires de l'information sur les politiques et les pratiques d'entreprise liées à la diversité au sein du conseil d'administration et de la haute direction, ainsi que le nombre et le pourcentage de membres du conseil et de la haute direction qui sont des femmes, des membres des peuples autochtones (Premières Nations, Inuit et Métis)

(des « Autochtones »), des membres des minorités visibles et des personnes handicapées (collectivement, l'« information sur la diversité prescrite par la LCSA »)¹.

Le conseil n'a pas adopté de politique concernant précisément la recherche et la mise en candidature de femmes, d'Autochtones, de membres des minorités visibles et de personnes handicapées à titre d'administratrices et d'administrateurs de la Société.

Prise en compte de la représentation des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées dans le processus de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateur

Le conseil ne tient pas particulièrement compte du niveau de représentation des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées au sein du conseil dans le processus de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateur pour un premier mandat ou pour le renouvellement d'un mandat. Dans le cadre de ce processus, le conseil accorde une grande importance à ce que le candidat peut concrètement et éventuellement lui apporter sur les plans de la performance, des compétences, de la collaboration et de la responsabilisation professionnelle. Toutefois, la Société est d'avis qu'il faut toujours examiner la candidature d'une grande variété de personnes et qu'elle ne cultive aucun préjugé susceptible de lui faire poser un acte discriminatoire en faveur ou en défaveur de candidats donnés.

Prise en compte de la représentation des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées dans le processus de nomination des membres de la haute direction

Le conseil ne tient pas particulièrement compte du niveau de représentation des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées au sein de la haute direction dans le processus de nomination des membres de la haute direction. Dans le cadre de ce processus, la Société accorde une grande importance à ce que la personne peut concrètement et éventuellement lui apporter sur les plans du rendement, des compétences, de la collaboration et de la responsabilisation professionnelle. Toutefois, afin de pouvoir bénéficier de tous les avantages de la diversité, y compris l'accès au plus grand bassin possible de personnes compétentes, la Société passe en revue ses pratiques d'embauche afin de s'assurer qu'elles permettent d'examiner la candidature d'une grande variété de personnes et qu'elles ne cultivent aucun préjugé susceptible de lui faire poser un acte discriminatoire en faveur ou en défaveur de candidats donnés.

Objectifs de l'émetteur concernant la représentation des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées au conseil et à la haute direction

La Société n'a pas adopté d'objectifs concernant la représentation des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées au sein de son conseil ou de sa haute direction.

¹ La Société a choisi de fournir l'information sur la diversité prescrite par la LCSA dans le présent document sur l'information concernant la gouvernance même si elle n'envoie pas d'avis de convocation et de circulaire de sollicitation de procurations relativement à une assemblée générale annuelle de ses actionnaires. Par conséquent, l'information sur la diversité prescrite par la LCSA ne sera pas envoyée aux actionnaires de la Société.

Nombre de femmes, d'Autochtones, de membres des minorités visibles et de personnes handicapées au conseil et à la haute direction

En date du 24 septembre 2020, le conseil compte une femme (12,5 %) et aucun Autochtone ou membre des minorités visibles ni aucune personne handicapée.

En date du 24 septembre 2020, 14 des 24 membres de la haute direction de la Société (y compris les présidents des divisions et les différents vice-présidents) sont des femmes (58,3 %), dont un des deux présidents de divisions (50 %).

En date du 24 septembre 2020, aucun Autochtone ou membre des minorités visibles ni aucune personne handicapée (0,0 %) n'occupe un poste de haute direction.