



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

Avis est par les présentes donné que l'assemblée annuelle des actionnaires de Héroux-Devtek inc. (la « société ») aura lieu au Salon Pierre-de-Coubertin de l'Hôtel OMNI Mont-Royal, situé au 1050, rue Sherbrooke Ouest, en la ville de Montréal, au Québec, à 11 h (heure locale) le jeudi 2 août 2012 aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés de la société pour l'exercice terminé le 31 mars 2012 et le rapport des auditeurs s'y rattachant;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les auditeurs indépendants et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération;
4. traiter toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Les procurations qui seront utilisées à l'assemblée annuelle doivent être transmises par la poste à la société, a/s de Services aux investisseurs Computershare inc., à l'adresse figurant sur l'enveloppe ci-jointe ou être déposées en mains propres au 1500, rue University, 7<sup>e</sup> étage, Montréal (Québec) Canada H3A 3S8, au plus tard à 17 h (heure locale) le mardi 31 juillet 2012.

Fait à Longueuil, au Québec, au Canada, le 29 juin 2012.

Par ordre du conseil d'administration,

*(s) François Renaud*  
François Renaud, secrétaire

## IMPORTANT

Il importe que le plus grand nombre d'actions possible soient représentées à l'assemblée. Si vous ne prévoyez pas assister à l'assemblée et que vous voulez que vos actions y soient représentées, veuillez signer le formulaire de procuration ci-joint et le retourner dès que possible dans l'enveloppe fournie à cette fin.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>CIRCULAIRE DE SOLlicitATION DE PROCURATIONS</b> .....	<b>3</b>
<b>VOTE PAR PROCURATION</b> .....	<b>3</b>
<b>PRINCIPAUX PORTEURS DE TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE</b> .....	<b>3</b>
<b>NOMINATION DES FONDÉS DE POUVOIR</b> .....	<b>3</b>
<b>RÉVOCATION DES PROCURATIONS</b> .....	<b>3</b>
<b>DROITS DE VOTE</b> .....	<b>4</b>
<b>ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS</b> .....	<b>4</b>
<b>COMITÉ D'AUDIT</b> .....	<b>6</b>
<b>INFORMATION CONCERNANT LA GOUVERNANCE</b> .....	<b>6</b>
<b>RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS</b> .....	<b>12</b>
<b>RAPPORT SUR LA RÉMUNÉRATION</b> .....	<b>16</b>
<b>RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION</b> .....	<b>21</b>
<b>RÉGIME DE RETRAITE</b> .....	<b>29</b>
<b>PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE</b> .....	<b>31</b>
<b>OPÉRATIONS AVEC DES PARTIES INTÉRESSÉES</b> .....	<b>32</b>
<b>PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS, AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET AUX HAUTS DIRIGEANTS</b> .....	<b>32</b>
<b>ASSURANCE RESPONSABILITÉ</b> .....	<b>32</b>
<b>NOMINATION ET RÉMUNÉRATION DES AUDITEURS</b> .....	<b>32</b>
<b>INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE</b> .....	<b>32</b>
<b>APPROBATION</b> .....	<b>32</b>

## CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

La présente circulaire de sollicitation de procurations (la « circulaire ») est fournie dans le cadre de la sollicitation, par la direction de Héroux-Devtek inc. (ci-après la « société »), de procurations devant être utilisées à l'assemblée annuelle des actionnaires de la société qui aura lieu le 2 août 2012 (ci-après l'« assemblée »), et à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. La sollicitation sera faite principalement par la poste, mais des administrateurs, des dirigeants ou des employés de la société peuvent également solliciter des procurations par téléphone ou en personne. Tous les frais de sollicitation sont à la charge de la société.

### VOTE PAR PROCURATION

Les droits de vote se rattachant aux actions représentées par des formulaires de procuration dûment signés en faveur des personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint seront exercés, ou feront l'objet d'une abstention de vote, selon les directives de l'actionnaire lors de tout scrutin qui peut être tenu. **En l'absence de directives, les droits de vote se rattachant à ces actions seront exercés en faveur (i) de l'élection des administrateurs nommés dans la présente circulaire et (ii) de la nomination des auditeurs indépendants nommés dans la présente circulaire et de l'établissement de leur rémunération par les administrateurs.**

**Le formulaire de procuration ci-joint confère un pouvoir discrétionnaire aux personnes qui y sont nommées quant à toute modification apportée aux questions énumérées dans l'avis de convocation à l'assemblée ou à toute autre question dûment soumise à l'assemblée, autre que l'élection d'un administrateur qui ne serait pas nommé dans la présente circulaire.** À la date des présentes, la direction de la société n'a connaissance d'aucune modification ni d'aucune autre question susceptible d'être soumise à l'assemblée.

### PRINCIPAUX PORTEURS DE TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE

À la connaissance des administrateurs et des hauts dirigeants de la société, au 29 juin 2012, seules les personnes physiques ou morales suivantes avaient la propriété véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des actions ordinaires de la société ou exerçaient une emprise sur un tel pourcentage de ces actions :

Nom	Nombre d'actions ordinaires	Pourcentage d'actions ordinaires en circulation
Gilles Labbé	3 788 038 <sup>(1)</sup>	12,4 %
Caisse de dépôt et placement du Québec	4 237 183	13,9 %
Deans Knight Capital Management Limited	4 901 200	16,1 %
Société de gestion d'investissement I.G. Ltée	3 616 100	11,9 %

(1) De ce nombre, 3 667 501 actions ordinaires sont détenues par 2635-6246 Québec inc. et 2945-0228 Québec inc., sociétés contrôlées par M. Gilles Labbé.

### NOMINATION DES FONDÉS DE POUVOIR

Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint sont des membres de la haute direction de la société. **Un actionnaire peut nommer une personne, qui ne doit pas nécessairement être un actionnaire de la société, autre que celles nommées dans le formulaire de procuration ci-joint, pour qu'elle assiste et agisse en son nom à l'assemblée. Pour ce faire, il doit biffer les noms imprimés sur le formulaire de procuration et inscrire le nom de la personne de son choix dans l'espace réservé à cette fin, ou remplir un autre formulaire de procuration approprié.**

### RÉVOCACTION DES PROCURATIONS

Une procuration donnée aux termes des présentes peut être révoquée au moyen d'un écrit portant la signature de l'actionnaire ou de son mandataire autorisé par écrit et transmis a/s de Services aux investisseurs Computershare inc., 1500, rue University, 7<sup>e</sup> étage, Montréal (Québec) Canada H3A 3S8, à tout moment jusqu'au dernier jour ouvrable, inclusivement, précédant le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement à laquelle la procuration doit être utilisée, ou remis au président ou au secrétaire de l'assemblée le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, ou de toute autre manière autorisée par la loi. Un actionnaire peut aussi révoquer une procuration qu'il a donnée s'il assiste à l'assemblée en personne et fait une demande en ce sens.

## DROITS DE VOTE

En date du 29 juin 2012, 30 453 463 actions ordinaires, sans valeur nominale ou au pair, de la société étaient en circulation. Les porteurs d'actions ordinaires inscrits à la fermeture des bureaux le 26 juin 2012 auront droit à une voix par action qu'ils détiennent, sauf si une personne a cédé des actions après la date de clôture des registres et que le cessionnaire établit qu'il est propriétaire de ces actions ordinaires et demande, au plus tard dix jours avant l'assemblée, que son nom soit ajouté à la liste des actionnaires ayant le droit de voter à l'assemblée.

## ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les affaires de la société sont gérées par un conseil d'administration. Les membres du conseil sont élus annuellement à l'assemblée annuelle des actionnaires et chacun d'eux demeure en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle, à moins qu'il ne démissionne ou que son poste devienne vacant par suite de son décès ou de sa destitution ou pour toute autre raison avant cette date. Le conseil a, par voie de résolution adoptée le 24 mai 2012, fixé à neuf le nombre d'administrateurs devant siéger au conseil. C'est pour cette raison que neuf candidats au total sont proposés dans le cadre de l'élection des administrateurs par les actionnaires à l'assemblée. Le tableau qui suit donne le nom de ces candidats, leurs fonctions principales actuelles, l'année au cours de laquelle ils sont devenus administrateurs de la société et le nombre d'actions ordinaires de la société dont ils ont la propriété, directement ou indirectement, ou sur lesquelles ils exercent une emprise. **Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter en faveur de l'élection des candidats dont le nom figure ci-après.** Chaque candidat a fourni les renseignements relatifs aux actions de la société dont il a la propriété véritable ou sur lesquelles il exerce une emprise au 29 juin 2012. Tous les candidats agissent à titre d'administrateur de la société sans interruption depuis leur nomination ou leur élection à ce titre pour la première fois.

Nom	Fonctions principales	Administrateur depuis	Nombre d'actions ordinaires
Claude Boivin <sup>(1)</sup> Québec, Canada	Consultant et membre de divers conseils d'administration.	1994	18 000 <sup>(3)</sup>
John M. Cybulski <sup>(1)</sup> Caroline du Nord, É.-U.	Directeur, Aeroglobe LLC (société internationale d'experts-conseils en affaires) et président du conseil, Héroux-Devtek inc.	2004	135 900
Paule Doré <sup>(1)</sup> Québec, Canada	Administratrice de sociétés. De 2006 à 2009, conseillère spéciale auprès du fondateur et président exécutif du conseil d'administration de Groupe CGI inc. (fournisseur de services complets en TI et en gestion des processus d'affaires).	2010	13 400 <sup>(4)</sup>
Christian Dubé <sup>(2)</sup> Québec, Canada	Président de Cascades SAS, filiale européenne de Cascades inc. et président du conseil de Reno de Medici, société ouverte italienne dont les titres se négocient sur la bourse de Milan et dans laquelle Cascades inc. détient une participation de 40 %. Vice-président, Développement des affaires, Cascades inc. (chef de file dans la fabrication, la transformation et la commercialisation de produits d'emballage, de carton pour boîtes, de cartons plats, de papiers fins et de papier minces composés principalement de fibres recyclées). Jusqu'en mai 2010, chef de la direction financière de Cascades inc.	2004	10 000
Jean-Louis Fontaine <sup>(2)</sup> Québec, Canada	Vice-président du conseil et administrateur, Bombardier Inc. (fabricant diversifié de matériel de transport).	1990	48 000 <sup>(5)</sup>
Gilles Labbé Québec, Canada	Président et chef de la direction, Héroux-Devtek inc.	1985	3 788 038 <sup>(6)</sup>

Nom	Fonctions principales	Administrateur depuis	Nombre d'actions ordinaires
Louis Morin <sup>(2)</sup> Québec, Canada	Depuis juin 2010, président de Busrel Inc., fournisseur d'articles promotionnels nord-américain. Jusqu'au 31 mars 2009, vice-président et chef de la direction financière de Québecor Inc. (Québecor est l'une des plus importantes sociétés médiatiques du Canada).	2008	9 000
Réal Raymond <sup>(1)</sup> Québec, Canada	Administrateur de sociétés. Jusqu'en 2007, président et chef de la direction de la Banque Nationale du Canada (société de financement et banque).	2010	17 000
Brian A. Robbins <sup>(2)</sup> Ontario, Canada	Président et chef de la direction, Exco Technologies Limited (fournisseur de pièces moulées et extrudées pour les marchés industriel et de l'automobile).	2000	40 000 <sup>(7)</sup>

(1) Membre du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le « comité des ressources humaines »)

(2) Membre du comité d'audit

(3) De ce nombre, 3 000 actions ordinaires sont détenues par Gestion Marclo inc., société contrôlée par M. Claude Boivin.

(4) Ces actions sont détenues par la Fiducie Paule Doré, fiducie contrôlée par M<sup>me</sup> Paule Doré.

(5) De ce nombre, 4 000 actions ordinaires sont détenues par Gestion Jean-Louis Fontaine inc., société contrôlée par M. Jean-Louis Fontaine.

(6) De ce nombre, 3 667 501 actions ordinaires sont détenues par 2635-6246 Québec inc. et 2945-0228 Québec inc., sociétés contrôlées par M. Gilles Labbé.

(7) Ces actions sont détenues par 555319 Ontario Limited, société en propriété exclusive de M. Brian A. Robbins et de sa famille.

Aux termes de la charte du conseil d'administration de la société, l'administrateur qui atteint l'âge de 75 ans avant la tenue d'une assemblée annuelle des actionnaires devrait normalement se retirer de ses fonctions lors de cette assemblée. MM. Claude Boivin et John M. Cybulski ont atteint l'âge de 75 ans ou plus; cependant, conformément à la résolution adoptée par le conseil d'administration le 24 mai 2012, le conseil d'administration a décidé de renoncer à l'exigence voulant que MM. Boivin et Cybulski se retirent de leurs fonctions.

À la connaissance de la société, aucun candidat au poste d'administrateur n'est, en date de la présente circulaire, ni n'a été, au cours des dix années précédant la présente circulaire, administrateur, chef de la direction ou chef de la direction des finances d'une société qui, (i) pendant que ce candidat au poste d'administrateur exerçait cette fonction, a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable ou s'est vu refuser le droit de se prévaloir de toute dispense prévue par la législation en valeurs mobilières pendant plus de 30 jours consécutifs, ou (ii) après la cessation des fonctions du candidat au poste d'administrateur en raison d'un événement qui s'est produit lorsque cette personne exerçait ces fonctions, a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable ou s'est vu refuser le droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières pendant plus de 30 jours consécutifs, à l'exception de M. Louis Morin qui était membre de la haute direction de Québecor Inc. lorsque l'Autorité des marchés financiers a imposé une interdiction d'opérations à la direction du 2 avril 2008 au 20 mai 2008 en raison du dépôt tardif, par Québecor, de ses états financiers annuels pour 2007 et du rapport de gestion y afférent après que Québecor World Inc. ait déposé une requête en vue d'obtenir la protection contre les créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada).

À la connaissance de la société, aucun candidat au poste d'administrateur n'est, en date de la présente circulaire, ni n'a été au cours des dix années précédant la date de la présente circulaire, administrateur ou membre de la haute direction d'une société qui, lorsque cette personne exerçait ces fonctions ou au cours de l'année suivant la cessation des fonctions de cette personne, a fait faillite, a fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, a été poursuivie par ses créanciers, a conclu un concordat ou un compromis avec eux, a intenté des poursuites contre eux, a pris des dispositions ou a fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou s'est vu nommer un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite pour détenir ses biens.

En outre, à la connaissance de la société, aucun candidat au poste d'administrateur n'a, au cours des dix années précédant la date de la présente circulaire, fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou fait l'objet de la nomination d'un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite pour détenir les biens des administrateurs, membres de la haute direction ou actionnaires.

Par ailleurs, à la connaissance de la société, aucun candidat au poste administrateur n'a fait l'objet d'amendes ou de sanctions imposées par un tribunal en vertu de la législation en valeurs mobilières ou par une autorité en valeurs mobilières, ni n'a conclu de règlement à l'amiable avec une autorité en valeurs mobilières ou ne s'est vu imposer une autre amende ou sanction par un tribunal ou un organisme de réglementation qui serait susceptible d'être considérée comme importante par un actionnaire raisonnable ayant à prendre une décision quant au vote à l'égard d'un candidat au poste d'administrateur.

## **COMITÉ D'AUDIT**

Il convient de se reporter à la rubrique 10, Le comité d'audit, de la notice annuelle de la société (la « notice annuelle »), laquelle contient les renseignements prescrits par l'article 5.1 et par l'annexe 52-110A1 du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* (le « Règlement 52-110 »). La notice annuelle de la société est disponible sur le site Web de SEDAR, à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com) et un exemplaire en sera fourni, sans frais, à tout actionnaire de la société qui en fait la demande.

## **INFORMATION CONCERNANT LA GOUVERNANCE**

L'exposé suivant traite de la position de la société au 31 mars 2012 à l'égard des pratiques en matière de gouvernance et a été préparé conformément au *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* et à l'annexe 58-101A1.

### **1. Conseil d'administration**

- a) Les administrateurs ou candidats suivants sont « indépendants » au sens de l'article 1.4 du Règlement 52-110 :  
John M. Cybulski  
Claude Boivin  
Paul Doré  
Christian Dubé  
Jean-Louis Fontaine  
Louis Morin  
Réal Raymond  
Brian A. Robbins
- b) M. Gilles Labbé, à titre de président et chef de la direction (le « chef de la direction ») de la société, n'est pas « indépendant » au sens de l'article 1.4 du Règlement 52-110.
- c) Une majorité des administrateurs de la société sont « indépendants » au sens de l'article 1.4 du Règlement 52-110.
- d) Le tableau qui suit présente le nom de chaque administrateur ou candidat de la société qui est actuellement administrateur d'un autre émetteur qui est un émetteur assujéti, le nom de l'autre émetteur, le ou les marchés à la cote desquels les titres de l'autre émetteur sont inscrits ou négociés et la liste des comités du conseil de l'autre émetteur dont l'administrateur est membre.

Nom de l'administrateur	Autre émetteur assujéti		
	Nom	Marché	Comité du conseil de l'autre émetteur
Claude Boivin	Groupe CGI inc. <sup>(1)</sup>	TSX NYSE	Membre du comité d'audit et de gestion des risques
	GLV inc.	TSX	Membre du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise
John M. Cybulski	Suway S.A.	WSE	
Paule Doré	Groupe CGI inc. <sup>(1)</sup>	TSX NYSE	
	Cogeco inc.	TSX	Membre du comité des ressources humaines et présidente du comité de régie d'entreprise
Christian Dubé	Reno de Medici S.p.A.	Milan, Italie	Président du conseil
Jean-Louis Fontaine	Bombardier inc.	TSX	Vice-président du conseil
Gilles Labbé	Groupe CGI inc. <sup>(1)</sup>	TSX NYSE	Président du comité d'audit et de gestion des risques
Réal Raymond	METRO INC.	TSX	Administrateur principal, chef du comité des ressources humaines membre du comité exécutif
Brian A. Robbins	Exco Technologies Limited	TSX	
	AirBoss of America Corp.	TSX	Président du comité d'audit

(1) Mandats d'administrateur interreliés

- e) Les « administrateurs indépendants » se réunissent sans les membres de la direction à la fin de chaque réunion ordinaire (sauf s'ils renoncent à cette exigence) et ils tiennent au moins deux réunions par an auxquelles les membres de la direction n'assistent pas.
- f) Le président du conseil, M. John M. Cybulski, est un « administrateur indépendant » au sens de l'article 1.4 du Règlement 52-110. À titre de président du conseil, il gère les activités du conseil et s'assure que les fonctions précisées dans son mandat sont exercées avec efficacité par le conseil et ses comités. En plus d'assurer le fonctionnement du conseil, le président du conseil exerce les fonctions suivantes :
1. en consultation avec le chef de la direction, il prépare l'ordre du jour en vue de chaque réunion du conseil;
  2. il voit à ce que tous les administrateurs aient reçu l'information nécessaire à l'exercice approprié de leurs fonctions;
  3. il s'assure que la structure de comités en place est appropriée et formule des recommandations initiales sur les candidats pouvant être nommés aux comités;
  4. en consultation avec le président du comité des ressources humaines, il veille à ce qu'un système approprié soit en place pour évaluer le rendement du conseil dans son ensemble, des comités du conseil et de chacun des administrateurs, ce qui pourrait comprendre l'utilisation de questionnaires pour les administrateurs et la tenue d'entrevues concernant le rendement de chaque administrateur, et il formule des recommandations lorsque des changements sont souhaitables;
  5. il travaille en collaboration avec le chef de la direction et la haute direction pour surveiller l'évolution de la planification stratégique, de la mise en œuvre des politiques et de la planification de la relève.

- g) Le tableau qui suit présente pour chacun des administrateurs le nombre de réunions du conseil et des comités permanents auxquelles il a assisté pendant l'exercice terminé le 31 mars 2012 :

Administrateur	Réunions du conseil	Réunions du comité d'audit	Réunions du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise
Claude Boivin	10 de 10	-	4 de 4
John M. Cybulski	9 de 10	-	3 de 4
Paule Doré	10 de 10	-	4 de 4
Christian Dubé	7 de 10	3 de 4	-
Jean-Louis Fontaine	10 de 10	4 de 4	-
Gilles Labbé	10 de 10	-	-
Louis Morin	10 de 10	4 de 4	-
Réal Raymond	10 de 10	-	4 de 4
Brian A. Robbins	9 de 10	4 de 4	-

## 2. Mandat du conseil

### *Rôle du conseil*

Le conseil d'administration est élu par les actionnaires de la société dans le but de surveiller, directement et par l'intermédiaire de ses comités, la gestion des affaires tant commerciales qu'internes de la société, lesquelles sont menées par ses dirigeants et ses employés sous la direction du chef de la direction.

La principale responsabilité de gérance du conseil de la société est de s'assurer que la direction mène les affaires tant commerciales qu'internes de la société principalement en vue d'augmenter la valeur pour les actionnaires d'une façon qui tient compte des préoccupations des autres parties intéressées dans la société, y compris ses employés, ses fournisseurs, ses clients et les collectivités dans lesquelles elle exerce ses activités, de constamment améliorer le rendement et la qualité des produits et des services de la société, et d'assurer sa croissance et son développement continus.

### *Devoirs et responsabilités du conseil*

Le conseil se réunit régulièrement afin d'examiner les rapports que la direction a produits sur le rendement de la société. En plus d'assurer la supervision générale de la direction, le conseil exerce les fonctions suivantes :

**planification stratégique** - superviser le processus de planification stratégique au sein de la société et examiner, approuver et surveiller, annuellement, le plan stratégique de la société, y compris les stratégies et les objectifs fondamentaux du point de vue financier et commercial, en tenant compte, entre autres, des occasions et des risques liés aux tendances globales des affaires, du marché et des produits, et du potentiel de croissance;

**évaluation du risque** - relever et évaluer les principaux risques concernant les activités de la société et assurer la mise en œuvre de systèmes appropriés pour gérer ces risques;

**intégrité du chef de la direction et des autres membres de la haute direction** - dans la mesure du possible, s'assurer que le chef de la direction et les autres membres de la haute direction sont intègres et créent une culture d'intégrité dans l'ensemble de l'organisation;

**maintien de l'intégrité** - revoir et surveiller les procédures et les contrôles mis en place au sein de la société dans le but de maintenir l'intégrité et l'exactitude de ses rapports financiers, de ses contrôles internes, de ses contrôles liés à la divulgation de renseignements, et de ses systèmes de gestion de l'information, et le respect de son code de conduite;

**attentes** - s'assurer que les attentes envers la direction sont comprises, que les questions appropriées sont soumises au conseil et que le conseil est tenu informé de la réaction des actionnaires;



**chef de la direction** - examiner et approuver, sur recommandation du comité des ressources humaines, la nomination, la rémunération et le rendement du chef de la direction et des hauts dirigeants ainsi que le plan de relève mis en place pour lui et les hauts dirigeants; le conseil rédige également une description de poste pour le chef de la direction;

**sélection des candidats au poste d'administrateur** - sur recommandation du comité des ressources humaines, choisir les candidats à l'élection au poste d'administrateur;

**examen annuel** - par l'intermédiaire du comité des ressources humaines, procéder à un examen annuel des pratiques et des mandats du conseil et des comités;

**rémunération des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction** - examiner et approuver, sur recommandation du comité des ressources humaines, la rémunération des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, et s'assurer que leur rémunération tienne compte de façon adéquate des risques pris et des responsabilités engagées pour occuper de façon efficace le poste d'administrateur, et du temps qui doit y être consacré;

**fonctionnement indépendant** - s'assurer que des structures et des procédures appropriées sont en place de sorte que le conseil et ses comités puissent fonctionner de façon indépendante par rapport à la direction;

**approbation de politiques clés** - examiner et approuver des énoncés de politique clés élaborés par la direction et abordant des questions telles que l'éthique, la conformité, les communications, l'environnement, la santé et la sécurité, et les divulgations au public;

**approbation des documents d'information** - examiner et approuver, sur recommandation du comité d'audit, le contenu des documents d'information importants, y compris la notice annuelle, le rapport de gestion annuel et trimestriel, les communiqués de presse publiés relativement aux résultats financiers trimestriels et annuels et les états financiers s'y rapportant, et la circulaire de sollicitation de procurations par la direction;

**approbation des activités financières** - examiner et approuver les dépenses en immobilisations importantes, la mobilisation des capitaux, les prêts majeurs et d'autres opérations financières d'envergure;

**approbation des activités importantes** - examiner et approuver les réorganisations, les restructurations, les acquisitions et les désinvestissements de taille;

**surveillance de la gouvernance** - par l'intermédiaire du comité des ressources humaines, élaborer le système de gouvernance de la société et le surveiller.

#### *Composition et procédures*

**Taille du conseil et processus de sélection** - Le comité des ressources humaines maintient une vue d'ensemble sur la taille et le profil souhaités du conseil, la nécessité de recruter et l'expérience que devrait posséder les nouveaux candidats. Le conseil doit compter suffisamment de membres pour assurer la diversité des compétences et des points de vue et fournir une expérience utile au conseil dans la surveillance de la direction de la société ainsi qu'aux membres des différents comités du conseil, tout en permettant au conseil de fonctionner de façon efficace et efficiente. Le comité des ressources humaines examine les candidats à la nomination au poste d'administrateur et les recommande au conseil. Le conseil approuve le choix final des candidats à la nomination et à l'élection par les actionnaires. Entre les assemblées annuelles, le conseil peut procéder à la nomination d'administrateurs pour occuper ce poste jusqu'à la prochaine assemblée annuelle.

**Compétences** - Les administrateurs devraient avoir des valeurs et une éthique professionnelles et personnelles des plus strictes et être engagés à promouvoir les intérêts des actionnaires de la société. Ils devraient posséder une expertise et des compétences dans des domaines pertinents aux activités de la société, une expérience confirmée dans l'exploitation d'une entreprise, un bon jugement, de l'intégrité, des compétences financières et la capacité de consacrer le temps et les efforts nécessaires à l'exercice des fonctions au sein du conseil et des comités. Le conseil doit être composé en majorité d'administrateurs indépendants au sens de l'article 1.4 du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*.

**Président du conseil** - Le conseil doit, sur recommandation du comité des ressources humaines, nommer un président du conseil qui doit être un administrateur indépendant, et doit rédiger une description de poste pour le

président du conseil. À aucun moment, une même personne ne peut occuper à la fois le poste de président du conseil et de chef de la direction.

**Orientation des administrateurs** - Le président du conseil, le chef de la direction, le vice-président exécutif et le chef de la direction financière sont chargés de fournir un programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux administrateurs en vue de s'assurer que tous les nouveaux administrateurs comprennent pleinement le rôle du conseil et de ses comités, ainsi que l'apport souhaité de chaque administrateur (y compris, notamment, l'engagement en temps et en énergie que la société s'attend à recevoir de ses administrateurs) et la nature et le fonctionnement des activités de la société.

**Réunions** - Le conseil prévoit au moins cinq réunions par année. Des réunions supplémentaires peuvent être tenues au besoin. Il incombe au conseil d'adopter son ordre du jour. Avant chaque réunion du conseil, le chef de la direction s'entretient avec le président du conseil sur les points à l'ordre du jour de la réunion. La documentation relative à chaque réunion sera distribuée aux administrateurs à l'avance.

Les administrateurs indépendants prévoient au moins deux réunions à huis clos par année sans la présence des membres de la direction.

**Comités** - Le conseil a mis sur pied deux comités permanents pour l'aider à exécuter ses tâches : le comité d'audit et le comité des ressources humaines. Des comités spéciaux peuvent être établis à l'occasion pour aider le conseil dans le cadre de questions précises. À la suite des réunions de son comité, le président de chaque comité fait rapport au conseil. Les mandats de chaque comité permanent sont examinés annuellement par le conseil.

**Évaluation** - Le comité des ressources humaines assume la responsabilité d'évaluer le rendement du conseil dans son ensemble et de chaque administrateur et procède à une évaluation annuelle de l'efficacité du conseil dans son ensemble, des comités du conseil et de l'apport de chaque administrateur.

**Accès à des conseillers indépendants** - Le conseil et les comités peuvent, à tout moment, retenir les services de conseillers financiers, juridiques ou autres provenant de l'extérieur, aux frais de la société. Sauf en ce qui concerne le comité d'audit, l'embauche et les modalités d'embauche des conseillers externes doivent être approuvés au préalable par le comité des ressources humaines. Tout administrateur peut également, sous réserve de l'approbation du président du conseil ou du président du comité des ressources humaines, retenir les services d'un conseiller externe aux frais de la société.

**Âge de la retraite** - L'âge de la retraite est normalement fixé à 75 ans pour les membres du conseil.

### 3. Descriptions de poste

- a) Le conseil a rédigé une description de poste pour le président du conseil (se reporter au paragraphe 1f) ci-dessus) et pour le président de chacun des comités du conseil. Le conseil a adopté des modalités générales décrivant les responsabilités du président de chacun des comités du conseil, notamment celles de présider les réunions du comité et de surveiller la manière dont le comité du conseil pertinent s'acquitte de son mandat. Le président d'un comité du conseil doit, à la suite d'une réunion de son comité, faire rapport au conseil à la prochaine réunion ordinaire prévue de celui-ci et il est également responsable de la gestion, du perfectionnement et du fonctionnement efficace du comité. Le président de chaque comité du conseil gère et dirige le comité à l'égard de tous les aspects du travail du comité et prend toutes les mesures raisonnables afin de s'assurer que le comité remplit ses obligations.
- b) Le conseil et le chef de la direction ont rédigé une description de poste pour le chef de la direction. Conformément à cette description de poste, le chef de la direction assure la direction de la société et, sous réserve des politiques et des lignes directrices approuvées par le conseil d'administration, il gère les affaires tant commerciales qu'internes de la société et supervise la réalisation de son plan stratégique. En plus de gérer les affaires tant commerciales qu'internes de la société, le chef de la direction exerce les fonctions suivantes :
  1. présenter au conseil, pour approbation, un plan stratégique pour la société comprenant les stratégies nécessaires à la réalisation de ce plan, les risques que comportent ces stratégies et les solutions de rechange à celles-ci, de même que les étapes et les indicateurs de rendement précis, lesquels permettront au conseil d'évaluer l'évolution de la mise en œuvre de ces stratégies;

2. proposer au conseil, pour approbation, des plans annuels d'immobilisations et d'exploitation visant à mettre en œuvre les stratégies de la société ainsi que des objectifs clés en matière de rendement, notamment financier, pour les activités de la société, et faire rapport régulièrement au conseil sur l'évolution par rapport à ces objectifs;
3. agir à titre de porte-parole principal de la société auprès de toutes les parties intéressées;
4. présenter chaque année au conseil, pour approbation, une évaluation de la haute direction de la société ainsi qu'un plan de relève prévoyant le remplacement ordonné de la haute direction, y compris le recrutement, la formation et le perfectionnement nécessaires;
5. recommander au conseil la nomination ou la destitution de dirigeants de la société autres que le président;
6. en collaboration avec le vice-président exécutif et le chef de la direction financière de la société, établir et maintenir des contrôles et des procédures de divulgation ainsi que des contrôles et des procédures internes pour la communication de l'information financière qui soient appropriés pour assurer l'exactitude et l'exhaustivité des rapports financiers de la société et de ses divulgations au public;
7. s'assurer que la société se conforme à tous égards aux lois et aux règlements applicables et à ses propres politiques.

#### **4. Orientation et formation continue**

Les nouveaux administrateurs participent à une première session d'information sur la société en présence de représentants de la direction. De plus, ils reçoivent des documents appropriés décrivant les activités commerciales et l'organisation interne de la société et un exemplaire du manuel du conseil d'administration. Les rencontres auxquelles participent les nouveaux administrateurs (y compris les sessions annuelles de planification stratégique) ainsi que les discussions avec d'autres administrateurs et des membres de la direction permettent aux nouveaux administrateurs de se familiariser rapidement avec les activités de la société.

Le manuel du conseil d'administration est mis à jour régulièrement et contient les documents et les renseignements pertinents sur la société, le conseil et ses comités. Les administrateurs rencontrent le président du conseil, le chef de la direction et les membres de la direction afin de discuter des activités de la société et reçoivent des présentations périodiques sur des lignes de produits en particulier ou sur le développement d'activités spécifiques. Les nouveaux administrateurs peuvent faire des visites guidées des installations de la société. À l'occasion, et avant chacune des réunions du conseil d'administration, chaque administrateur reçoit des publications concernant les progrès récents réalisés dans le secteur, la nouvelle réglementation applicable ainsi que toute autre information pertinente.

#### **5. Éthique commerciale**

- a) Le 10 février 2005, le conseil a adopté un *Code de conduite* pour aider les administrateurs, les dirigeants et les employés de la société à adopter une approche cohérente à l'égard des principales questions d'intégrité. Il est possible de recevoir un exemplaire du *Code de conduite* sur demande écrite au secrétaire d'Héroux-Devtek inc. à l'adresse suivante : bureau 658, Tour Est, Complexe Saint-Charles, 1111, rue Saint-Charles Ouest, Longueuil (Québec) Canada J4K 5G4.

Le conseil a la responsabilité d'examiner et de surveiller les contrôles et les procédures en place au sein de la société afin de maintenir l'exhaustivité et l'exactitude de ses rapports financiers, les contrôles internes et les contrôles en matière de divulgation, les systèmes d'information de gestion, et la conformité à son *Code de conduite*. Le conseil s'acquitte de sa tâche de surveillance de la conformité au *Code de conduite* par l'intermédiaire du comité des ressources humaines.

La société a également élaboré et mis en place diverses politiques générales approuvées par le conseil, y compris une politique en matière de divulgation de renseignements par la société et de délits d'initiés et une politique en matière de dénonciation. La société demandera périodiquement à ses employés de renouveler leur engagement envers l'esprit et la lettre du *Code de conduite* de la société. Une procédure a été mise en place de sorte que les employés puissent soulever par écrit ou verbalement toute inquiétude en matière d'intégrité, ce qui peut être également fait anonymement.

- b) Afin de s'assurer que les administrateurs font preuve d'un jugement indépendant au moment d'examiner toute opération et toute convention dans lesquelles un administrateur ou un membre de la haute direction a un intérêt important, le cas échéant, le conseil demandera à l'administrateur ou au membre de la haute direction intéressé dans l'opération ou dans la convention de se retirer durant les discussions y afférentes.

## 6. Sélection des candidats au conseil d'administration

Il incombe au comité des ressources humaines de repérer les candidats éventuels et de les recommander au conseil. À cet égard, le comité tient une liste « permanente » de candidats éventuels. Les nouveaux candidats doivent avoir des antécédents en gestion générale des affaires, une expertise particulière dans un domaine qui est d'un intérêt stratégique pour la société et la capacité de consacrer le temps requis à son mandat, et doivent avoir soutenu la mission et les objectifs stratégiques de la société et avoir fait preuve d'une volonté de rendre service. Le comité des ressources humaines est composé d'au moins trois administrateurs nommés par le conseil d'administration qui sont tous considérés comme indépendants par ce dernier aux termes des lois, des règlements et des exigences des bourses auxquels la société est assujettie. Le chef de la direction de la société prend part aux travaux du comité des ressources humaines à titre de membre sans droit de vote et se retire lorsque le comité des ressources humaines décide de sa rémunération et de questions liées à la gouvernance.

## 7. Rémunération

Il incombe au comité des ressources humaines de revoir annuellement la rémunération et les avantages versés aux administrateurs à la lumière des conditions et des pratiques du marché et des risques et des responsabilités qui vont de pair avec la fonction d'administrateur.

## 8. Autres comités du conseil

Le conseil ne compte aucun comité permanent autre que le comité d'audit et le comité des ressources humaines.

## 9. Évaluation

Il incombe au comité des ressources humaines de surveiller l'efficacité du conseil et le rendement des administrateurs. La procédure est facilitée par l'utilisation de questionnaires envoyés par le président du comité des ressources humaines de sorte que chaque administrateur puisse faire part de ses réactions concernant l'efficacité du conseil et de ses comités. Sur réception des questionnaires, le président du comité des ressources humaines communique avec chaque administrateur séparément afin de discuter des réponses qu'il a données dans le questionnaire. Le comité des ressources humaines évalue le fonctionnement du conseil et des comités, le caractère adéquat des renseignements fournis aux administrateurs, les communications entre le conseil et la direction et l'orientation et les procédures stratégiques du conseil et des comités. En se fondant sur les réactions recueillies dans les questionnaires, le comité des ressources humaines recommande des changements en vue d'améliorer le rendement du conseil.

## RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau qui suit présente, dans la mesure requise par la législation en valeurs mobilières applicable, tous les montants de rémunération versés aux administrateurs pour le dernier exercice terminé le 31 mars 2012.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Nom <sup>(1)</sup>	Honoraires (\$)	Attributions à base d'actions <sup>(2)(3)(4)</sup> (\$)	Attributions à base d'options/DPVA (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
Claude Boivin	67 500	40 837	-	-	-	-	108 337
John M. Cybulski	108 000	24 837	-	-	-	-	132 837
Paule Doré	45 000	24 837	-	-	-	-	69 837
Christian Dubé	40 500	24 837	-	-	-	-	65 337
Jean-Louis Fontaine	33 314	41 089	-	-	-	-	74 403

Nom <sup>(1)</sup>	Honoraires (\$)	Attributions à base d'actions <sup>(2)(3)(4)</sup> (\$)	Attributions à base d'options/DPVA (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
Louis Morin	55 500	24 837	-	-	-	-	80 337
Réal Raymond	84 875	42 340	-	-	-	-	127 215
Brian A. Robbins	32 814	41 089	-	-	-	-	73 903

- (1) M. Gilles Labbé est chef de la direction de la société et ne reçoit aucuns honoraires à titre d'administrateur. La rémunération de M. Labbé est présentée dans le tableau intitulé « Tableau sommaire de la rémunération » et ailleurs dans la présente circulaire.
- (2) Toutes les attributions ont été effectuées aux termes du régime d'unités d'actions différées tel qu'il est décrit ailleurs dans la présente circulaire.
- (3) Aux fins du présent tableau et conformément au paragraphe 3.1 de la rubrique 3 de l'Annexe 51-102A6 du *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue* des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, les attributions à base d'actions comprennent les montants des attributions établis en fonction de la juste valeur des UAD (au sens donné à ce terme ci-après) pour l'exercice visé.
- (4) Les attributions à base d'actions comprennent un total de 15 172 UAD attribuées aux administrateurs et à l'administrateur honoraire au cours du premier trimestre de l'exercice de 2012 au moyen d'une résolution adoptée par le conseil d'administration le 6 juin 2011. Ces UAD ont été attribuées de façon discrétionnaire pour l'exercice terminé le 31 mars 2011, étant donné qu'aucun droit à la plus-value des actions (« DPVA »; une description du régime de droits à la plus-value des actions figure ci-après) n'avait été attribué aux administrateurs et aux administrateurs honoraires qui ne sont pas des employés pour l'exercice 2011.

#### *Provision et jetons de présence*

Chaque administrateur et chaque membre d'un comité du conseil reçoivent une provision annuelle, qui s'ajoute aux jetons de présence versés pour chaque réunion à laquelle ils participent. Les administrateurs se font également rembourser les dépenses raisonnables engagées pour assister aux réunions du conseil et des comités.

#### *Exigences en matière de propriété d'actions*

Afin de mettre en œuvre les meilleures pratiques en matière de gouvernance, le conseil a approuvé le 8 février 2007, sur recommandation du comité des ressources humaines, l'introduction d'une exigence de propriété minimale d'actions pour les membres du conseil. Cette exigence minimale a été établie à un montant égal à cinq fois le montant de la provision annuelle payable aux membres du conseil. Le 4 août 2010, l'exigence minimale a été réduite par le conseil sur recommandation du comité des ressources humaines et fixée à un montant égal à trois fois le montant de la provision annuelle payable aux membres du conseil. Les administrateurs ont une période de trois ans pour se conformer à cette exigence.

#### **Attributions à base d'actions et attributions à base d'options en cours des administrateurs à la fin de l'exercice**

Nom <sup>(2)</sup>	Attributions à base d'options <sup>(1)</sup>				Attributions à base d'actions		
	Titres sous-jacents aux options/DPVA non exercés (n <sup>bre</sup> )	Prix d'exercice des options/DPVA (\$)	Date d'expiration des options/DPVA	Valeur des options/DPVA dans le cours non exercés <sup>(3)</sup> (\$)	Actions ou unités d'actions non acquises (n <sup>bre</sup> )	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) <sup>(4)(5)</sup>	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) <sup>(4)(5)</sup> (\$)
Claude Boivin	2 500	3,84	Août 2012	12 550	572	5 068	40 063
	4 000	4,79	Août 2012	16 280			
	4 000	9,90	Août 2013	-			
	5 000	7,29	Août 2014	7 850			
	5 000	4,56	Août 2015	21 500			

Nom <sup>(2)</sup>	Attributions à base d'options <sup>(1)</sup>				Attributions à base d'actions		
	Titres sous-jacents aux options/DPVA non exercés (n <sup>bre</sup> )	Prix d'exercice des options/DPVA (\$)	Date d'expiration des options/DPVA	Valeur des options/DPVA dans le cours non exercés <sup>(3)</sup> (\$)	Actions ou unités d'actions non acquises (n <sup>bre</sup> )	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) <sup>(4)(5)</sup>	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) <sup>(4)(5)</sup> (\$)
John M. Cybulski	2 500 4 000 4 000 5 000 5 000	3,84 4,79 9,90 7,29 4,56	Août 2012 Août 2012 Août 2013 Août 2014 Août 2015	12 550 16 280 - 7 850 21 500	- - - - -	- - - - -	26 551
Paule Doré	-	-	-	-	-	-	26 551
Christian Dubé	2 500 4 000 4 000 5 000 5 000	3,84 4,79 9,90 7,29 4,56	Août 2012 Août 2012 Août 2013 Août 2014 Août 2015	12 550 16 280 - 7 850 21 500	- - - - -	- - - - -	26 551
Jean-Louis Fontaine	2 500 4 000 4 000 5 000 5 000	3,84 4,79 9,90 7,29 4,56	Août 2012 Août 2012 Août 2013 Août 2014 Août 2015	12 550 16 280 - 7 850 21 500	- - - - -	- - - - -	40 276
Louis Morin	5 000 5 000	7,29 4,56	Août 2014 Août 2015	7 850 21 500	- -	- -	26 551
Réal Raymond	-	-	-	-	626	5 546	41 332
Brian A. Robbins	2 500 4 000 4 000 5 000 5 000	3,84 4,79 9,90 7,29 4,56	Août 2012 Août 2012 Août 2013 Août 2014 Août 2015	12 550 16 280 - 7 850 21 500	- - - - -	- - - - -	40 276

- (1) Toutes les attributions ont été versées aux termes du régime de droits à la plus-value des actions décrit ci-après.
- (2) M. Gilles Labbé est chef de la direction de la société et ne reçoit aucuns honoraires à titre d'administrateur. La rémunération de M. Labbé est présentée dans le tableau intitulé « Tableau sommaire de la rémunération » et ailleurs dans la présente circulaire.
- (3) Ce montant est calculé d'après la différence entre le cours de clôture à la fin de l'exercice de 2012 et le prix d'exercice des DPVA. Le 30 mars 2012, soit le dernier jour ouvrable de l'exercice 2012, le cours de clôture des actions ordinaires de la société à la TSX était de 8,86 \$ (HRX-T).
- (4) Ce montant est calculé en fonction du cours de clôture à la fin de l'exercice de 2012. Le 30 mars 2012, soit le dernier jour ouvrable de l'exercice 2012, le cours de clôture des actions ordinaires de la société à la TSX était de 8,86 \$ (HRX-T).
- (5) La tranche des UAD attribuées à un administrateur ou à un administrateur honoraire au titre de la provision annuelle sera acquise en différentes étapes sur une période de 12 mois qui débute le 1<sup>er</sup> août de chaque année d'attribution, 1/12 des UAD étant acquises le dernier jour de chaque mois.

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

Nom <sup>(1)</sup>	Attributions à base d'options/DPVA – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>(2)</sup> (\$)	Attributions à base d'actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) <sup>(3)</sup>	Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions – Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Claude Boivin	2 190	40 063	-
John M. Cybulski	2 190	26 551	-
Paule Doré	-	26 551	-
Christian Dubé	2 190	26 551	-
Jean-Louis Fontaine	2 190	40 276	-
Louis Morin	2 190	26 551	-
Réal Raymond	-	41 332	-
Brian A. Robbins	2 190	40 276	-

- (1) M. Gilles Labbé est chef de la direction de la société et ne reçoit aucuns honoraires à titre d'administrateur. La rémunération de M. Labbé est présentée dans le tableau intitulé « Tableau sommaire de la rémunération » et ailleurs dans la présente circulaire.
- (2) Toutes les attributions ont été versées aux termes du régime de droits à la plus-value des actions décrit ci-après. La valeur est calculée en fonction des actions ordinaires de la société à la date d'acquisition des DPVA.
- (3) La tranche des UAD attribuées à un administrateur ou à un administrateur honoraire au titre de la provision annuelle sera acquise en différentes étapes sur une période de 12 mois qui débute le 1<sup>er</sup> août de chaque année d'attribution, 1/12 des UAD étant acquises le dernier jour de chaque mois.

*Régime de droits à la plus-value des actions (le « régime de DPVA »)*

Le régime de DPVA à l'intention des administrateurs qui ne sont pas des employés de la société a été adopté par le conseil d'administration en septembre 2001, et a pour but d'améliorer la capacité de la société à recruter et à fidéliser des candidats de grande qualité pour siéger au conseil et participer au succès à long terme de la société, et de favoriser une plus grande harmonisation des intérêts des administrateurs qui ne sont pas des employés de la société avec ceux de ses actionnaires.

Le régime de DPVA est administré par le comité des ressources humaines. Il permet aux participants de recevoir, à la date d'exercice d'un DPVA, une somme en espèces équivalente à l'excédent du cours des actions ordinaires à la date d'exercice du DPVA sur le prix d'exercice du DPVA. Le prix d'exercice de chaque DPVA attribué est établi en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la société à la Bourse de Toronto (la « TSX »), pendant les cinq jours de bourse qui précèdent la date d'attribution du DPVA. Les DPVA peuvent généralement être exercés après le premier anniversaire de la date d'attribution jusqu'au sixième anniversaire de la date d'attribution, sous réserve du calendrier d'acquisition. Les DPVA sont acquis ou gagnés sur une période de quatre ans. Le conseil a approuvé le 30 mai 2008, sur recommandation du comité des ressources humaines, une augmentation du nombre de DPVA attribués annuellement aux administrateurs qui ne sont pas des employés de la société, le faisant passer de 4 000 à 5 000 par année.

Le 31 octobre 2007, les membres du comité des ressources humaines ont revu les modalités du régime de DPVA à l'intention des administrateurs qui ne sont pas des employés de la société. Les modifications proposées au régime de DPVA avaient pour but d'inclure des dispositions quant à l'exercice des DPVA (qu'il s'agisse de DPVA acquis ou non acquis) en cas de cessation des fonctions de membre du conseil (démission, renvoi ou autre), du décès ou de l'invalidité du participant, de la radiation des actions de la société ou d'un « changement de contrôle ». Les membres du comité des ressources humaines ont approuvé les modifications proposées au régime de DPVA, et le comité des ressources humaines a recommandé aux membres du conseil de les approuver à leur tour, ce qu'ils ont fait la journée même. Les modifications sont entrées en vigueur rétroactivement et s'appliquent aux DPVA en circulation.

Le 21 août 2008, les membres du comité des ressources humaines ont revu les modalités du régime de DPVA à l'intention des administrateurs qui ne sont pas des employés de la société afin que les administrateurs honoraires qui ne sont ni des employés ni des dirigeants de la société ou d'une de ses filiales puissent bénéficier des mêmes avantages. Les membres du comité des ressources humaines ont approuvé les modifications proposées au régime de DPVA, et le comité des ressources humaines a recommandé aux membres du conseil de les approuver à leur tour, ce qu'ils ont fait la journée même. Les modifications sont entrées en vigueur rétroactivement et s'appliquent aux DPVA en circulation.

Sur recommandation du comité des ressources humaines, il a été décidé par voie de résolution du conseil d'administration adoptée le 4 août 2010 de ne pas attribuer de DPVA supplémentaires aux termes du régime de

DPVA. Tous les DPVA en circulation demeureront en vigueur jusqu'à leur date d'expiration ou d'exercice. En mai 2011, le régime de DPVA a été remplacé par le régime d'unités d'actions différées.

Au 31 mars 2012, sur une base cumulative, 130 500 DPVA étaient encore en circulation à une valeur d'attribution moyenne pondérée de 6,32 \$ (143 000 DPVA à une valeur d'attribution moyenne pondérée de 6,21 \$ au 31 mars 2011), lesquels expirent à diverses dates au cours des exercices 2013 à 2016.

#### *Régime d'unités d'actions différées (le « régime d'UAD »)*

Le régime d'UAD à l'intention des administrateurs et des administrateurs honoraires qui ne sont pas des employés a été adopté par le conseil d'administration en mai 2011, et a pour but d'améliorer la capacité de la société à recruter et à fidéliser des candidats de grande qualité pour siéger au conseil et participer au succès à long terme de la société. De plus, il vise à favoriser une plus grande harmonisation des intérêts des administrateurs qui ne sont pas des employés de la société avec ceux de ses actionnaires. Le régime d'UAD a été adopté afin de remplacer le régime de DPVA.

Le régime d'UAD est administré par le comité des ressources humaines. Il permet aux participants de recevoir, à la date à laquelle ils cessent de siéger au conseil à titre d'administrateurs ou d'administrateurs honoraires, une somme en espèces égale au cours des actions ordinaires à cette date pour chaque UAD acquise (le « paiement d'UAD »). Le nombre d'UAD devant être attribuées est déterminé en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la société négociées à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution des UAD.

Un administrateur admissible aux termes du régime d'UAD peut choisir chaque année de recevoir jusqu'à 50 % de sa provision annuelle en UAD. De plus, tous les administrateurs et administrateurs honoraires qui ne sont pas des employés recevront généralement un nombre d'UAD établi de façon discrétionnaire qui pourrait représenter jusqu'à 15 000 \$ à la date d'attribution. Les attributions d'UAD auront habituellement lieu une fois par année, six jours ouvrables après la publication par la société de ses résultats financiers pour le premier trimestre. La tranche des UAD attribuées à un administrateur ou à un administrateur honoraire au titre de la provision annuelle sera acquise en différentes étapes sur une période de 12 mois qui débute le 1<sup>er</sup> août de chaque année d'attribution, 1/12 des UAD étant acquises le dernier jour de chaque mois.

Les paiements d'UAD ne sont faits qu'en cas de cessation des fonctions d'un participant, que ce soit par suite d'une démission ou d'un renvoi, à la fin du mandat du participant ou au décès ou à l'invalidité du participant.

Le régime d'UAD a été adopté le 26 mai 2011. Au 31 mars 2012, 37 718 UAD étaient en circulation. Au total, 15 172 UAD ont été attribuées aux administrateurs et aux administrateurs honoraires au cours du premier trimestre de l'exercice 2012 par voie de résolution du conseil d'administration adoptée le 6 juin 2011. Ces UAD ont été attribuées de façon discrétionnaire pour l'exercice terminé le 31 mars 2011, étant donné qu'aucun DPVA n'avait été attribué aux administrateurs et à l'administrateur honoraire qui ne sont pas des employés pour l'exercice 2011. Le 15 août 2011, 22 546 UAD additionnelles ont été attribuées aux administrateurs et à l'administrateur honoraire par voie de résolution du conseil d'administration.

## **RAPPORT SUR LA RÉMUNÉRATION**

### **Gouvernance en matière de rémunération**

#### *Comité des ressources humaines*

Le comité des ressources humaines est chargé d'élaborer pour les membres de la haute direction une politique en matière de rémunération conforme au plan d'affaires, aux stratégies et aux objectifs de la société. Il lui incombe d'analyser, pour le compte du conseil d'administration, les questions ayant trait à la planification des ressources humaines, à la rémunération des membres de la haute direction, des administrateurs et des autres employés, aux programmes incitatifs à court et à long terme, et aux programmes d'avantages sociaux, et de recommander la nomination des membres de la haute direction.

Au cours de l'exercice terminé le 31 mars 2012, le comité des ressources humaines se composait des quatre administrateurs indépendants suivants : Réal Raymond, président, Claude Boivin, John M. Cybulski et Paule Doré. Tous les membres du comité des ressources humaines sont considérés comme indépendants en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables. Ils possèdent tous de l'expérience dans le domaine de la rémunération des dirigeants, soit à titre d'ancien chef de la direction d'une société cotée en Bourse, soit à titre de haut dirigeant.



Précisément, M. Boivin est membre du comité de régie d'entreprise et des ressources humaines de GLV inc., M. Cybulski est directeur général d'Aeroglobe LLC, M<sup>me</sup> Doré est membre du comité des ressources humaines de Cogeco inc. et M. Raymond est président du comité des ressources humaines de Métro inc.

Le conseil est d'avis que les membres du comité des ressources humaines possèdent ensemble les connaissances, l'expérience et le profil nécessaires pour remplir le mandat du comité.

#### *Consultant indépendant externe*

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2012, le comité des ressources humaines, après consultation avec la direction, a retenu les services de PCI - Perrault Conseil inc. (« PCI ») afin qu'elle prépare des données comparatives sur le marché. La société a retenu les services de PCI initialement en février 2009 afin qu'elle prépare annuellement des données comparatives sur le marché et lui a versé des honoraires de 10 000 \$ pour la préparation de données comparatives annuelles sur le marché. La société a également retenu les services de PCI afin qu'elle mène des enquêtes sur les salaires dans le marché dans les domaines de l'ingénierie, de l'administration et de la production ainsi que sur l'analyse de l'équité de l'évaluation des emplois et offre des conseils sur des programmes d'équité salariale. PCI est une société établie à Montréal fondée en 2001, possède une vaste expertise dans l'élaboration de régimes de rémunération et de régimes incitatifs à court et à long terme et dans la gestion de la rémunération globale de membres de la haute direction.

Consultant indépendant externe en matière de rémunération	Exercice 2012			Exercice 2011		
	Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	Tous les autres honoraires <sup>(1)</sup>	Total	Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	Tous les autres honoraires <sup>(1)</sup>	Total
PCI - Perrault Conseil inc.						
Total : 144 942 \$	7 425 \$	63 745 \$	71 170 \$	27 041 \$	46 731 \$	73 772 \$

(1) Honoraires versés dans le cadre d'enquêtes sur les salaires sur le marché dans les domaines de l'ingénierie, de l'administration et de la production ainsi que de l'analyse de l'équité de l'évaluation des emplois, de même que relativement à des conseils concernant les programmes d'équité salariale.

## **Rapport**

### *Objectifs en matière de rémunération*

La politique en matière de rémunération vise les principaux objectifs suivants :

- offrir une rémunération totale capable d'attirer et de retenir des membres de la haute direction de qualité, indispensables pour garantir la réalisation des objectifs et la réussite de la société à court et à long terme;
- motiver les membres de la haute direction à atteindre, et à dépasser, les objectifs de la société et de ses actionnaires;
- fournir aux membres de la haute direction une rémunération totale qui se situe dans le premier quartile des sociétés comparables sur le marché lorsque la société atteint ou dépasse ses objectifs de rentabilité et de création de valeur pour les actionnaires.

La politique en matière de rémunération est conçue pour rémunérer les membres de la haute direction et d'autres employés clés en fonction du rendement du marché et de la société.

### *Rémunération et gestion des risques*

Le comité des ressources humaines d'avis que l'ensemble de la rémunération des membres de la haute direction est équilibré pour éviter le risque potentiel pouvant découler d'agissements qui seraient de nature à maximiser la rémunération sans égard aux risques assumés par la société.

Quoi qu'il en soit, la direction entamera le processus d'élaboration d'une procédure officielle d'évaluation du risque lié à la rémunération en vue de son approbation par le comité des ressources humaines en 2013. Dans le cadre de ce processus, la direction évaluera l'exposition du conseil d'administration, des membres de la haute direction à la direction et de l'ensemble des employés au risque lié à la rémunération et se concentrera sur les régimes incitatifs, à

court et à long terme. Il sera demandé à la direction de faire un rapport au comité des ressources humaines sur les mesures prises pour déceler les expositions au risque lié à la rémunération, les suivre de près et les contrôler.

### Restrictions applicables à la négociation et à la couverture des actions de la société

La société n'a pas adopté de politique qui empêche les administrateurs et les dirigeants d'acheter des instruments financiers, y compris aux fins de clarté, des contrats à terme de gré à gré variables prépayés, des swaps sur actions, des tunnels ou des parts de fonds cotés qui sont conçus pour protéger contre une diminution de la valeur marchande des titres de capitaux propres qui leur ont été attribués à titre de rémunération ou qu'ils détiennent directement ou indirectement, ou pour compenser une telle diminution. Le comité des ressources humaines et le conseil d'administration ont convenu d'adopter une telle politique au cours l'exercice en cours de la société.

### Groupe de comparaison et positionnement

L'évaluation du positionnement sur le marché à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction se fonde sur un groupe de comparaison servant de groupe de référence, qui a été établi par PCI. L'analyse de PCI incluait huit sociétés choisies en fonction des critères suivants : des produits d'exploitation annuels entre 200 millions et 1 200 millions de dollars, une clientèle comparable, une société inscrite en bourse, une société autonome, un marché pour le recrutement éventuel et une société entrepreneuriale (le « groupe de comparaison »). Ces sociétés sont :

Sociétés	Critères de sélection			Ventures (en milliers de dollars)
	Haute technologie	Aérospatiale	Actionnaire important	
Com Dev International Ltd.	X			203 195 \$
Northstar Aerospace Inc.	X	X	X	215 607 \$
Vector Aerospace Corporation	X	X	X	544 644 \$
Magellan Aerospace Corporation	X	X		691 410 \$
Transdigm Group Inc.	X	X		1 206 000 \$
LMI Aerospace Inc.	X	X		254 040 \$
Ducommun Technologies	X	X		580 914 \$
Aerovironment	X	X		292 503 \$

### Éléments de la politique en matière de rémunération

La politique en matière de rémunération est composée de la somme des éléments suivants :

- le salaire de base;
- la rémunération incitative annuelle (prime);
- la rémunération incitative à long terme;
- les avantages sociaux et les avantages indirects;
- les prestations de retraite.

Chacun de ces éléments ainsi que l'approche de la société à l'égard de ceux-ci sont décrits ci-après.

#### Salaire de base

La politique de la société en matière de salaire de base consiste à payer aux membres de la haute direction des salaires de base qui se situent entre le 45<sup>e</sup> centile (médiane) et le 70<sup>e</sup> centile du groupe de comparaison. Tous les salaires des membres de la haute direction sont évalués et classés selon une catégorie salariale. Pour chaque catégorie salariale, une échelle salariale est établie à au moins 80 % et à au plus 120 %. Les salaires versés visent le point milieu de cette échelle salariale, mais reflètent notamment le rendement de la personne et la durée de son mandat. Les salaires des membres de la haute direction sont revus et rajustés annuellement par le comité des ressources humaines en fonction du rendement individuel et de celui du groupe de comparaison.

#### Rémunération incitative annuelle

La société offre aux membres de la haute direction de la société et de ses lignes de produits ou unités d'exploitation la possibilité de toucher une prime annuelle, à la condition que la société atteigne ou excède les objectifs financiers

de la ligne de produits ou de l'unité d'exploitation en question et que le membre de la haute direction ou l'employé atteigne certains objectifs personnels précis. La prime annuelle pour les membres de la haute direction et les employés d'une ligne de produits ou d'une unité d'exploitation repose sur des objectifs financiers comparés au budget de l'exercice, relativement à la réalisation du rendement de l'actif net et du bénéfice d'exploitation. La prime annuelle pour les membres de la haute direction visés de la société repose sur la réalisation du bénéfice net et du bénéfice par action prévus dans le budget. La combinaison du salaire de base et de la prime annuelle se situe entre le 70<sup>e</sup> centile (médiane) et le 98<sup>e</sup> centile du groupe de comparaison.

La prime cible est calculée en fonction du degré de réalisation du rendement financier présenté dans le budget annuel de la société. Afin d'être admissible aux primes fondées sur le rendement financier, la ligne de produits ou l'unité d'exploitation doit avoir atteint au moins 80 % de son budget financier cible. Si cet objectif est atteint, le pourcentage de la prime cible se situera entre 40 % et 120 % pour les directeurs admissibles, entre 0 % et 130 % pour les hauts dirigeants et entre 0 % et 170 % pour les membres de la haute direction visés, selon le niveau de réussite atteint.

La prime cible définitive admissible devant être versée à chaque membre de la haute direction et aux employés clés tiendra également compte du rendement de la société dans son ensemble compte tenu de son bénéfice net consolidé. Par conséquent, la rémunération incitative annuelle totale versée en fonction du rendement de la société est composée de la manière suivante :

- 75 % de la prime cible provient du rendement des lignes de produits et/ou des unités d'exploitation;
- 25 % de la prime cible provient du rendement de la société dans son ensemble.

Enfin, la prime des membres de la haute direction et des employés clés est calculée en fonction du rendement individuel; de 80 % pour « inférieur aux attentes » à 120 % pour « apport exceptionnel ». Le comité des ressources humaines peut, à l'occasion, exercer son bon jugement pour permettre que la rémunération incitative annuelle généralement payée conformément aux politiques de la société soit versée en fonction du rendement global de la société et des conditions exceptionnelles du marché. Le comité des ressources humaines se réserve également le droit de recommander au conseil d'administration de renoncer aux exigences minimales de la rémunération incitative annuelle lorsque des réussites stratégiques exceptionnelles qui pourraient accroître la valeur à long terme de la société sont atteintes au cours de l'exercice.

La réalisation des objectifs financiers et de rendement de la société, dans son ensemble, et par ligne de produits pour l'exercice terminé le 31 mars 2012 variait entre 87 % et 152 %.

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2011, la rémunération incitative annuelle suivante a été versée au cours de l'exercice 2012 à chaque membre de la haute direction visé.

<b>Membres de la haute direction visés</b>	<b>Rémunération incitative annuelle</b>	<b>Pourcentage du salaire de base</b>
Gilles Labbé	515 000 \$	125 %
Réal Bélanger	300 000 \$	108 %
Martin Brassard	250 000 \$	94 %
Richard Rosenjack <sup>(1)</sup>	142 296 \$	51 %
Michael Meshay <sup>(1)</sup>	213 444 \$	88 %

(1) Tous les montants ont été versés en devise américaine à un taux de conversion de 1,0164 \$ CA (soit le taux de conversion moyen pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012).

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2012, la rémunération annuelle incitative suivante sera versée au cours de l'exercice 2013 à chaque membre de la haute direction visé.

<b>Membres de la haute direction visés</b>	<b>Rémunération incitative annuelle</b>	<b>Pourcentage du salaire de base</b>
Gilles Labbé	650 000 \$	154 %
Réal Bélanger	348 543 \$	122 %
Martin Brassard	285 000 \$	104 %
Richard Rosenjack <sup>(1)</sup>	188 689 \$	70 %
Michael Meshay <sup>(1)</sup>	208 551 \$	83 %

(1) Tous les montants seront versés en devise américaine à un taux de conversion de 0,9931 \$ CA (soit le taux de conversion moyen pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012).

## Rémunération incitative à long terme

L'établissement d'un équilibre entre la rémunération à court et à long terme est essentiel au rendement de la société. Pour cette raison, la société a adopté en 1986 un régime d'options d'achat d'actions (le « régime d'options d'achat d'actions ») permettant d'attribuer des options à des dirigeants et à certains employés clés de la société et de ses unités d'exploitation. Il convient de se reporter à la description de ce régime à la rubrique « Mécanismes de rémunération en titres » ci-après.

De façon générale, le conseil d'administration fixe le nombre d'options attribuées chaque année en multipliant le salaire de base des membres de la haute direction visés par un multiple variant entre 30 % et 50 %, établi selon le niveau de responsabilité et d'autorité de chaque membre de la haute direction visé. Le nombre total d'options d'achat d'actions émises au cours des derniers exercices est examiné, mais n'a aucune incidence importante sur le nombre d'options d'achat d'actions devant être attribuées à un employé. Les options sont attribuées à la valeur du marché au moment de l'attribution et peuvent être exercées sur sept ans. Ces options sont liées au rendement et sont acquises non seulement au fil du temps, mais également lorsque les actions de la société atteignent une croissance cible à la TSX. Plus particulièrement, les options attribués sont acquises à chaque anniversaire à un taux énoncé dans la convention relative aux options d'achat d'actions, à la condition que le cours de clôture moyen des actions ordinaires à la TSX, pour une période de 30 jours de bourse consécutifs, soit supérieur ou égal au prix par action conditionnel indiqué dans la convention au moment de l'attribution des options. Des droits sont donnés pour exercer les options acquises dans les 90 ou 180 jours suivant la cessation d'emploi, le décès ou la retraite.

Le 2 septembre 2004, le conseil d'administration de la société a également approuvé un régime d'achat d'actions des employés afin d'inciter les employés clés à détenir, sur une base permanente, des actions ordinaires de la société. Une description de ce régime figure à la rubrique « Mécanismes de rémunération en titres » ci-après.

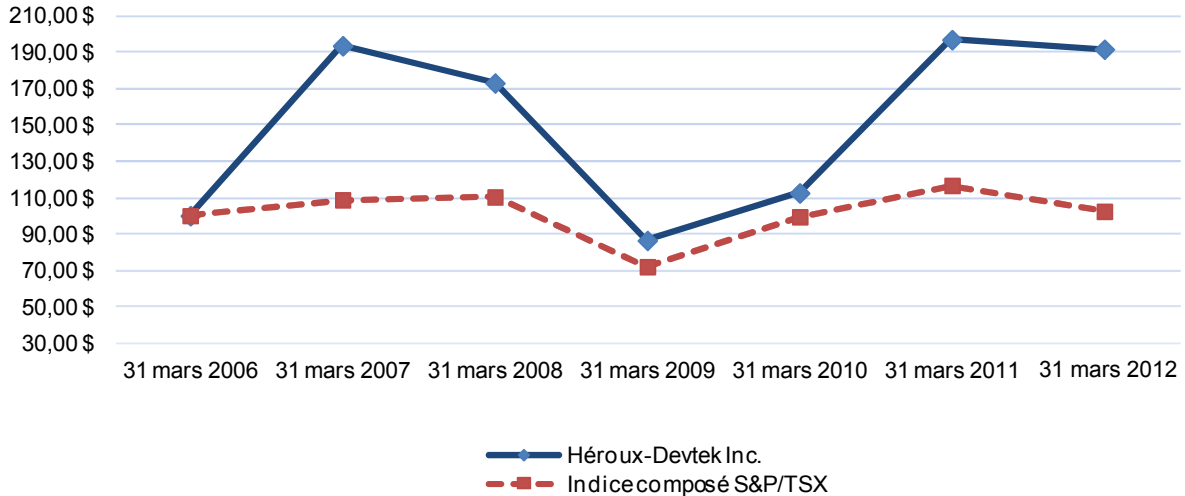
## Avantages sociaux et avantages indirects

Le programme d'avantages sociaux des membres de la haute direction de la société comprend une assurance vie, une assurance maladie, une assurance dentaire et une assurance invalidité. Les avantages indirects sont composés d'une allocation d'automobile et du remboursement de l'adhésion à un club ainsi que de services médicaux et financiers. Ces avantages sociaux et indirects sont conçus pour être concurrentiels par rapport à ceux offerts par le groupe de comparaison et d'autres sociétés canadiennes comparables.

La politique en matière de rémunération a pour premier objectif de récompenser le rendement supérieur obtenu à la fois au moyen de résultats individuels et de résultats d'entreprise et au moyen de la valeur accrue pour les actionnaires. Dans son processus de révision de la rémunération des membres de la haute direction, le comité des ressources humaines tient compte de divers facteurs qui ne sont pas facilement évaluables mais qui concernent le rendement individuel, l'expérience, l'intégrité et l'appréciation des pairs.

Le graphique suivant compare le rendement total cumulatif des actions ordinaires de la société et celui de l'indice composé S&P/TSX de la Bourse de Toronto (anciennement l'indice TSE 300) pendant les six derniers exercices terminés, dans l'hypothèse d'un investissement de 100 \$ effectué le 31 mars 2006.

## Représentation graphique du rendement



	Mars 2006	Mars 2007	Mars 2008	Mars 2009	Mars 2010	Mars 2011	Mars 2012
Héroux-Devtek	100,00 \$	193,30 \$	172,79 \$	86,39 \$	112,53 \$	196,54 \$	191,36 \$
S&P/TSX	100,00 \$	108,71 \$	110,23 \$	72,01 \$	99,40 \$	116,56 \$	102,32 \$

La tendance démontrée dans le graphique ci-dessus est un rendement total cumulatif positif pour un actionnaire au cours des six dernières années. Au cours de cette même période de six ans, la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés s'inscrivait généralement dans le cadre de la tendance. L'exercice 2012 a été une année record pour la société en termes de ventes et de résultat net. Les résultats globaux de la société ont connu une évolution positive dans le secteur Aérospatiale en raison de l'amélioration du marché de l'aérospatiale commerciale et, dans le secteur Industriel, en raison de la hausse des ventes dans le secteur des turbines à gaz et de celles de produits d'équipement lourd et des améliorations réalisées au chapitre des coûts de fabrication dans les deux secteurs d'activité de la société.

## RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Le tableau qui suit fait état, dans la mesure requise par la législation en valeurs mobilières applicable, de la rémunération annuelle et à long terme versée, pour les trois derniers exercices terminés, au chef de la direction, au chef de la direction financière et aux trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés de la société (les « membres de la haute direction visés ») pour services rendus à la société.

### Tableau sommaire de la rémunération

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions <sup>(1)</sup> (\$)	Attributions à base d'options <sup>(2)</sup> (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions (\$)		Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels <sup>(3)</sup>	Régimes incitatifs à long terme			
					Gilles Labbé Président et chef de la direction	2011/12 2010/11 2009/10			
Réal Bélanger Vice-président exécutif et chef de la direction financière	2011/12 2010/11 2009/10	284 758 278 827 273 360	11 320 11 116 8 194	66 040 39 560 29 100	348 543 300 000 240 000	- - -	100 500 83 600 98 390	26 125 24 804 27 802	837 286 737 907 676 846
Martin Brassard Vice-président, directeur général, Trains d'atterrissage	2011/12 2010/11 2009/10	273 490 267 330 258 500	10 401 10 658 6 390	66 040 39 560 29 100	285 000 250 000 260 000	- - -	11 593 11 292 10 044	11 007 12 790 8 763	657 531 591 630 572 797
Richard Rosenjack <sup>(4)</sup> Vice-président, directeur général, Aérostructure	2011/12 2010/11 2009/10	270 978 279 436 293 058	6 145 10 361 8 179	56 134 - 19 400	188 689 142 296 92 684	- - -	2 893 4 720 9 556	11 688 12 197 9 814	536 527 449 010 432 691
Michael Meshay <sup>(4)</sup> Vice-président, directeur général, Produits industriels	2011/12 2010/11 2009/10	250 033 242 403 239 490	9 919 9 201 5 679	96 992 32 680 14 550	208 551 213 444 87 232	- - -	4 419 7 484 7 755	11 688 12 431 13 085	581 602 517 643 367 791

- (1) Les attributions à base d'actions ont été faites aux termes du régime d'achat (défini ci-après). La valeur des attributions à base d'actions représente la contribution de la société aux termes du régime d'achat.
- (2) La valeur des options est la valeur théorique prévue calculée à la date de l'attribution au moyen du modèle du treillis binomial, en supposant une durée attendue de six ans et une volatilité attendue de 45 %, aucune distribution de dividendes et un taux sans risque composé de 3,0 %.
- (3) Ces montants représentent les primes annuelles, qui sont présentées en détail à la rubrique « Rapport — Rémunération incitative annuelle » ailleurs dans la présente circulaire.
- (4) Tous les montants ont été versés en devise américaine à un taux de conversion de 0,9931 \$ CA (soit le taux de conversion moyen pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012).

### Attributions à base d'actions et attributions à base d'options en cours à la fin de l'exercice

Nom	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions <sup>(1)</sup>	
	Titres sous-jacents aux options non exercés (n <sup>bre</sup> )	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées <sup>(2)</sup> (\$)	Actions ou unités d'actions non acquises (n <sup>bre</sup> )	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>(3)</sup> (\$)
Gilles Labbé	85 000	4,79	Août 2013	345 950	-	-
	90 000	9,90	Août 2014	-	-	-
	65 000	4,56	Août 2016	279 500	-	-
	73 000	7,64	Août 2018	89 060	-	-
Réal Bélanger	40 000	9,90	Août 2014	-	-	-
	25 000	4,58	Nov. 2015	107 000	-	-
	30 000	4,56	Août 2016	129 000	-	-
	23 000	5,94	Août 2017	67 160	-	-
	20 000	7,64	Août 2018	24 400	-	-
					3 918	34 713

Nom	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions <sup>(1)</sup>	
	Titres sous-jacents aux options non exercés (n <sup>bre</sup> )	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées <sup>(2)</sup> (\$)	Actions ou unités d'actions non acquises (n <sup>bre</sup> )	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>(3)</sup> (\$)
Martin Brassard	50 000	4,28	Mai 2012	229 000	3 595	31 852
	60 000	4,79	Août 2013	244 200		
	35 000	9,90	Août 2014	-		
	20 000	4,58	Nov. 2015	85 600		
	30 000	4,56	Août 2016	129 000		
	23 000	5,94	Août 2017	67 160		
	20 000	7,64	Août 2018	24 400		
Richard Rosenjack	35 000	4,79	Août 2013	142 450	3 582	31 735
	30 000	9,90	Août 2014	-		
	20 000	4,58	Nov. 2015	85 600		
	20 000	4,56	Août 2016	86 000		
	17 000	7,64	Août 2018	20 740		
Michael Meshay	25 000	3,84	Août 2012	125 500	3 574	31 670
	25 000	4,79	Août 2013	101 750		
	23 000	9,90	Août 2014	-		
	15 000	4,58	Nov. 2015	64 200		
	15 000	4,56	Août 2016	64 500		
	19 000	5,94	Août 2017	55 480		
	16 000	7,64	Août 2018	19 520		
	15 000	7,73	Sept. 2018	16 950		

(1) Les attributions à base d'actions ont été faites aux termes du régime d'achat (défini ci-après).

(2) Ce montant est calculé d'après la différence entre le cours de clôture à la fin de l'exercice de 2012 et le prix d'exercice de l'option. Le 30 mars 2012, soit le dernier jour ouvrable de l'exercice de 2012, le cours de clôture des actions ordinaires de la société à la TSX était de 8,86 \$ (HRX-T).

(3) Ce montant est calculé en fonction du cours de clôture des actions à la fin de l'exercice de 2012. Le 30 mars 2012, soit le dernier jour ouvrable de l'exercice 2012, le cours de clôture des actions ordinaires de la société à la TSX était de 8,86 \$ (HRX-T).

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

Nom	Attributions à base d'options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>(1)</sup> (\$)	Attributions à base d'actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>(2)</sup> (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions – Valeur gagnée au cours de l'exercice <sup>(3)</sup> (\$)
Gilles Labbé	68 540	-	650 000
Réal Bélanger	65 464	10 593	348 543
Martin Brassard	60 281	8 888	285 000
Richard Rosenjack	41 769	13 305	188 689
Michael Meshay	38 010	10 399	208 551

(1) Ces montants représentent uniquement les options d'achat d'actions dans le cours acquises pendant l'exercice et sont calculés en fonction de la valeur des actions ordinaires de la société à la date d'acquisition des options d'achat d'actions.

(2) Les attributions à base d'actions ont été faites aux termes du régime d'achat (défini ci-après).

(3) Ces montants représentent les primes gagnées au cours de l'exercice 2012 mais versées au cours de l'exercice 2013. Veuillez vous reporter à la rubrique « Rapport — Rémunération incitative annuelle » ailleurs dans la présente circulaire.

## Mécanismes de rémunération en titres

L'attribution d'options d'achat d'actions ou l'émission de titres par la société conformément aux mécanismes de rémunération en titres sont régies par l'un des deux régimes suivants : le régime d'achat d'actions et d'incitation à l'actionariat (le « régime d'achat ») et le régime d'options d'achat d'actions.

### *Le régime d'achat*

Le 2 septembre 2004, le conseil d'administration de la société a approuvé le régime d'achat afin d'inciter les employés clés à détenir des actions ordinaires de la société sur une base permanente. Le régime d'achat a été modifié en 2006 et en 2011.

### *Le régime d'options d'achat d'actions*

Aux termes du régime d'options d'achat d'actions modifié en 1988, 1990, 1996, 1998, 1999, 2000, 2002, 2003, 2006, 2007 et 2011, le conseil d'administration peut désigner des dirigeants et des employés clés à temps plein de la société ou de ses unités d'exploitation ou de ses filiales à titre d'employés admissibles aux termes du régime d'options d'achat d'actions, et il peut leur attribuer des options d'achat d'actions ordinaires de la société. Le régime d'options d'achat d'actions a pour but de fournir aux dirigeants et aux employés clés de la société une incitation additionnelle à promouvoir, du mieux qu'ils le peuvent, les intérêts de la société.

### **Qui est admissible au régime?**

#### *Le régime d'achat*

Tous les employés de la direction (c'est-à-dire à tous les employés permanents qui occupent un poste de direction permanent auprès de la société qui font partie de l'échelle salariale du niveau IX et plus conformément à la classification des emplois établie par la société ou qui représente un niveau équivalent auprès d'une filiale de la société) désignés par la société ou par le comité des ressources humaines, qui comptent au moins six mois de service continu, sauf si le comité des ressources humaines renonce par ailleurs à cette condition, sont admissibles au régime d'achat. Le conseil d'administration ou le comité des ressources humaines peut, à l'occasion, désigner tout autre employé de la société ou d'une de ses filiales comme étant admissible au régime d'achat.

#### *Le régime d'options d'achat d'actions*

Conformément au régime d'options d'achat d'actions, des options peuvent être attribuées à des dirigeants (outre les administrateurs indépendants) et à des employés clés de la société et de ses filiales.

### **Quelle est la durée et le calendrier d'acquisition des options d'achat d'actions ou des titres pouvant être émis conformément aux mécanismes de rémunération en titres?**

#### *Le régime d'achat*

La participation au régime d'achat est facultative et valable pour une année de régime d'achat à la fois, à savoir pour la période commençant le 1<sup>er</sup> janvier et se terminant le 31 décembre de chaque année civile. Un employé de la direction admissible ne peut devenir un employé participant que s'il s'inscrit au régime d'achat en remplissant un formulaire d'inscription et en souscrivant, à l'égard de l'année de régime d'achat donnée, un nombre d'actions dont le prix de souscription total se situe entre 2 % et 10 % de son salaire annuel à la date de son inscription, sans excéder 10 % du salaire annuel. Le tiers des actions ordinaires ainsi souscrites ou attribuées seront acquises en faveur du participant le 1<sup>er</sup> juillet des trois années civiles suivant l'année civile où la souscription ou l'attribution d'actions ordinaires a eu lieu.

#### *Le régime d'options d'achat d'actions*

Les options sont attribuées au moyen d'une convention relative aux options d'achat d'actions conclue à cet égard avec chaque bénéficiaire. En règle générale, les options peuvent être exercées après le premier anniversaire de la date d'attribution jusqu'au septième anniversaire de la date d'attribution, sous réserve d'un calendrier d'acquisition à chaque anniversaire selon un pourcentage établi dans la convention, à la condition que le cours de clôture moyen des actions ordinaires à la Bourse de Toronto, pour une période de 30 jours de bourse consécutifs, soit supérieur ou égal



au prix par action conditionnel indiqué dans la convention, tel qu'il a été établi par le conseil d'administration sur la recommandation du comité des ressources humaines au moment de l'attribution des options.

Si une offre d'achat visant la totalité des actions ordinaires en circulation de la société est présentée, toutes les options qui ne sont pas acquises, seront entièrement acquises à la date de l'offre, malgré toute disposition contraire dans toute convention relative aux options d'achat d'actions, sous réserve toutefois que le prix par action conditionnel ait été atteint au moment où l'offre est présentée.

**Combien de titres peuvent être émis conformément aux mécanismes de rémunération en titres et quel pourcentage des actions en circulation de la société représentent-ils?**

*Le régime d'achat*

À la suite d'une remise à niveau du nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'achat, laquelle mise à niveau a été approuvée par les actionnaires à l'assemblée annuelle et extraordinaire tenue le 4 août 2011. Le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises conformément au régime d'achat ne doit pas dépasser 340 000 (ce qui représente environ 1,1 % des actions ordinaires émises et en circulation au 29 juin 2012).

*Le régime d'options d'achat d'actions*

À la suite d'une remise à niveau du nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions, laquelle augmentation a été approuvée par les actionnaires à l'assemblée annuelle et extraordinaire tenue le 4 août 2011, le nombre total d'actions pouvant être ainsi émises ne doit pas dépasser au total 2 808 257 actions ordinaires (ce qui représente environ 9,2 % des actions ordinaires en circulation au 29 juin 2012), et le nombre total d'actions à l'égard desquelles des options peuvent être attribuées à une même personne aux termes du régime d'options d'achat d'actions ne peut être supérieur à cinq pour cent (5 %) du nombre total d'actions ordinaires en circulation à chaque date d'attribution d'options d'achat d'actions.

Le tableau qui suit présente, en date du 31 mars 2012 des renseignements globaux à l'égard du régime d'achat et du régime d'options d'achat d'actions de la société, soit les seuls régimes de rémunération aux termes desquels des titres de participation nouveaux de la société peuvent être émis.

**Information sur les régimes de rémunération à base de titres de participation**

Catégorie de régime	Nombre d'actions ordinaires devant être émises lors de l'exercice des options et des droits en circulation	Prix d'exercice moyen pondéré des options et des droits en circulation	Nombre d'actions ordinaires restant à émettre aux termes de régimes de rémunération à base de titres de participation
Régimes de rémunération à base de titres de participation approuvés par les actionnaires	1 411 344	6,48	1 682 334
Régimes de rémunération à base de titres de participation non approuvés par les actionnaires	Néant	Néant	Néant
Total :	1 411 344	-	1 682 334

Au cours de l'exercice de 2012, 242 000 options ont été attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions et 18 277 actions ordinaires ont été attribuées aux employés participants aux termes du régime d'achat.

Au 29 juin 2012, 1 411 344 actions ordinaires pouvaient être émises à l'exercice des options en circulation, ce qui représente 4,63 % des actions ordinaires émises et en circulation. Ces options pouvaient être émises à des prix d'exercice allant de 3,84 \$ à 9,90 \$ l'action et devaient expirer d'ici le 18 septembre 2018.

**Quel est le pourcentage maximal de titres qui peut être émis aux initiés de la société aux termes des mécanismes de rémunération en titres?**

Pour que le régime d'achat d'actions et le régime d'achat soient conformes aux règles de la bourse, les deux régimes stipulent que :

- a) le nombre d'actions pouvant être émis en tout temps aux initiés aux termes des mécanismes de rémunération en titres ne peut dépasser 10 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation;
- b) le nombre d'actions émises aux initiés aux termes des mécanismes de rémunération en titres au cours d'une même période de un an ne peut dépasser 10 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation.

**Quel est le nombre maximal de titres qu'une même personne peut recevoir aux termes des mécanismes de rémunération en titres et quel pourcentage représente-t-il du capital-actions en circulation de la société?**

*Le régime d'achat*

Un employé de la direction admissible ne devient un employé participant que s'il souscrit, à l'égard l'année de régime donnée, un nombre d'actions dont le prix de souscription total se situe entre 2 % et 10 % de son salaire annuel à la date de son inscription, sans excéder 10 % du salaire annuel.

Le nombre maximal d'actions pouvant être émises à une seule personne aux termes du régime d'achat et de tout autre régime d'options d'achat d'actions de la société ne représente pas plus de 5 % des actions ordinaires en circulation au cours d'une période donnée d'un an.

*Le régime d'options d'achat d'actions*

- a) le nombre d'actions ordinaires émis en faveur d'un initié aux termes du régime d'options d'achat d'actions, au cours de l'année de régime, ne doit pas être supérieur à 5 % du nombre total d'actions ordinaires en circulation à chaque date d'une telle émission d'actions ordinaires;
- b) le nombre global d'actions ordinaires qui est ou qui peut être émis aux termes du régime d'options d'achat d'actions en faveur d'un bénéficiaire ne doit pas être supérieur à 20 % du nombre global d'actions ordinaires pouvant être émis aux termes du régime d'options d'achat d'actions, tel qu'il est modifié à l'occasion;
- c) tous les ans, le nombre d'actions ordinaires pouvant être émis conformément aux options octroyées au chef de la direction de la société ne doit pas être supérieur au tiers des actions ordinaires pouvant être émis conformément à toutes les options octroyées au cours de l'exercice aux termes du régime d'options d'achat d'actions;
- d) le prix des options octroyées aux initiés aux termes du régime d'options d'achat d'actions ne sera pas rajusté en fonction d'un prix d'exercice réduit.

**Comment le prix d'exercice est-il déterminé aux termes des mécanismes de rémunération en titres?**

*Le régime d'achat*

Le prix de souscription des actions ordinaires émises représente 90 % du cours de clôture moyen pondéré des actions ordinaires de la société à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de leur souscription. De plus, la société versera une contribution de contrepartie égale à 50 % de la contribution de l'employé en attribuant à celui-ci, sur une base mensuelle, des actions ordinaires supplémentaires acquises à la TSX au cours du marché. Toutefois, la contribution de contrepartie de la société ne peut dépasser 4 % du salaire de base annuel de l'employé. Les actions ordinaires attribuées à l'employé et les actions ordinaires souscrites seront gagnées et libérées sur une période de trois ans commençant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année suivant l'année au cours de laquelle l'employé a contribué au régime d'achat.

### *Le régime d'options d'achat d'actions*

Le prix d'exercice par action d'une option ne peut être inférieur au cours de clôture moyen d'un lot régulier d'actions ordinaires de la société négociées à la TSX pendant les cinq jours de bourse qui précèdent l'attribution de l'option.

### ***Dans quelles circonstances une personne ne peut-elle plus participer au régime?***

#### *Le régime d'achat*

Dans l'hypothèse où un employé participant met volontairement fin à son emploi auprès de la société ou s'il est congédié (que le congédiement soit motivé ou non), il perd son droit à l'égard de toutes les actions qui lui ont été attribuées mais qui ne sont pas encore acquises. De plus, toutes les actions ordinaires souscrites par l'employé participant, qu'elles soient ou non assujetties à des restrictions à la date de sa cessation d'emploi, cesseront automatiquement d'être assujetties à des restrictions. L'employé participant pourra alors demander au fiduciaire de lui fournir un certificat attestant toutes les actions ordinaires qu'il a souscrites et toutes les actions ordinaires qui lui ont été attribuées et qui sont acquises. Il peut également demander au fiduciaire de vendre ces actions ordinaires, en totalité ou en partie, au cours du marché. Dans tous les cas, les actions ordinaires attribuées qui n'ont pas encore été acquises seront vendues sur le marché par le fiduciaire et le produit de la disposition sera versé à la société.

Dans l'hypothèse où un employé participant prend sa retraite (*de facto*, mais après l'âge de 55 ans), décède ou est atteint d'une invalidité totale et permanente (devenant ainsi admissible au régime d'invalidité de longue durée de la société), lui-même ou son bénéficiaire, selon le cas, peut demander au fiduciaire de lui fournir un certificat attestant toutes les actions ordinaires qu'il a souscrites, sans égard au fait qu'elles soient ou non assujetties à des restrictions, et toutes les actions ordinaires qui lui ont été attribuées, qu'elles soient ou non déjà acquises. Dans le cas d'un changement de contrôle de la société, comme ce terme est défini dans le régime d'achat, l'employé participant aura les mêmes droits.

#### *Le régime d'options d'achat d'actions*

Dans l'hypothèse où il est mis fin à l'emploi d'un bénéficiaire auprès de la société ou de toute filiale, pour quelque raison que ce soit autre que le décès ou le départ à la retraite (une « cessation d'emploi »), une partie ou la totalité des options acquises que détient ce bénéficiaire et qui n'ont pas encore été exercées pourront être exercées à tout moment au cours d'une période maximale de 90 jours suivant la date de cessation d'emploi, ou de toute autre période de prorogation qui peut être déterminée au gré du conseil d'administration de la société, autre qu'un départ volontaire (mais en aucun cas après la date d'expiration). Toutefois, malgré toute autre modalité ou condition du régime d'options d'achat d'actions, dans l'hypothèse où le bénéficiaire fait l'objet d'un congédiement motivé, les options acquises qu'il détient et qui n'ont pas encore été exercées ne pourront être exercées que le jour ouvrable suivant la date à laquelle il lui aura été remis en mains propres un avis écrit confirmant (i) le congédiement motivé et (ii) l'obligation d'exercer les options acquises.

Dans l'hypothèse du décès d'un bénéficiaire, son représentant successoral pourra exercer ses options acquises à tout moment suivant la date du décès du bénéficiaire mais au plus tard 180 jours suivant cette date, inclusivement (mais en aucun cas après la date d'expiration), étant entendu qu'une partie ou la totalité des options acquises du bénéficiaire n'ont pas encore été exercées.

Au moment du départ à la retraite d'un bénéficiaire, une partie ou la totalité des options acquises que détient ce bénéficiaire et qui n'ont pas encore été exercées pourront être exercées à tout moment au cours d'une période maximale de 180 jours suivant la date de son départ à la retraite (mais en aucun cas après la date d'expiration).

### ***Les options d'achat d'actions ou les droits détenus aux termes des mécanismes de rémunération en titres peuvent-ils être cédés?***

Les avantages, droits et options qui sont accumulés en faveur d'un participant aux termes des modalités du régime d'achat et du régime d'options d'achat d'actions ne peuvent être cédés, à moins que la cession ait lieu par l'effet des lois régissant la dévolution successorale et la distribution ou aux termes d'un testament.

**Comment peut-on modifier les mécanismes de rémunération en titres? L'approbation des actionnaires est-elle requise?**

*Le régime d'achat*

Le conseil d'administration est entièrement responsable du régime d'achat. Il a notamment le pouvoir d'adopter, de modifier, de suspendre ou de résilier le régime d'achat, lorsqu'il le juge nécessaire ou souhaitable, pourvu que ces mesures ne touchent pas rétroactivement les droits des employés participants aux termes du régime d'achat et que l'approbation des autorités de réglementation et des organismes d'autorégulation soit obtenue au besoin. Aux termes du régime d'achat, il n'est pas obligatoire d'obtenir l'approbation des actionnaires de la société pour modifier celui-ci. Toutefois, malgré ce qui précède, la TSX peut exiger l'approbation des porteurs de titres à l'égard de certains types de modifications qui sont considérées comme des modifications fondamentales du régime d'achat.

*Le régime d'options d'achat d'actions*

Le conseil d'administration peut à son seul gré, sans l'approbation des actionnaires de la société, mais sous réserve de l'approbation requise de la TSX, apporter les modifications suivantes au régime d'options d'achat d'actions :

- a) modifier les dispositions d'acquisition d'une option ou du régime d'options d'achat d'actions;
- b) faire un ajout au régime ou à une option ou supprimer ou modifier une disposition du régime d'options d'achat d'actions ou d'une option afin de se conformer à la législation applicable ou aux exigences d'une autorité de réglementation ou d'une bourse;
- c) apporter une modification afin de corriger toute ambiguïté, disposition déficiente, erreur ou omission du régime d'options d'achat d'actions ou d'une option;
- d) apporter toute autre modification qui n'exige pas l'approbation des actionnaires aux termes du régime d'options d'achat d'actions.

L'approbation du conseil d'administration ainsi que l'approbation requise de la TSX et des actionnaires sont obligatoires si l'une des modifications suivantes est apportée au régime d'options d'achat d'actions :

- a) toute augmentation du nombre d'actions ordinaires réservées pour émission aux termes du régime d'options d'achat d'actions, y compris une modification qui fait passer le nombre d'actions ordinaires d'un nombre fixe à un pourcentage maximal fixe;
- b) toute réduction du prix d'achat ou l'annulation et la réémission d'options ou le report de la date d'expiration d'une option;
- c) toute modification des participants admissibles qui pourrait élargir ou augmenter la participation des initiés;
- d) l'ajout de toute forme d'aide financière;
- e) l'ajout d'une unité d'action différée ou d'une unité d'action incessible ou de toute autre disposition qui entraînerait l'émission d'actions ordinaires en faveur d'un bénéficiaire, sans que la société reçoive de contrepartie en espèces.

**Des modifications ont-elles été apportées aux mécanismes de rémunération en titres au cours du dernier exercice?**

À l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires tenue le 4 août 2011, les actionnaires ont résolu de modifier le régime d'achat et le régime d'options d'achat d'actions afin de permettre la remise à niveau du nombre d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes de ces régimes.

***La société offre-t-elle une aide financière aux participants pour qu'ils puissent acheter des actions aux termes des mécanismes de rémunération en titres?***

À l'exception de sa contribution de contrepartie, la société n'offre aucune aide financière aux employés participants en vue de la souscription ou de l'achat d'actions ordinaires aux termes du régime d'achat.

Il n'y a aucune disposition qui permet une aide financière aux termes du régime d'options d'achat d'actions.

***Existe-t-il des dispositions de rajustement aux termes des mécanismes de rémunération en titres?***

*Le régime d'achat*

En cas de changement de contrôle de la société, au sens donné à ce terme dans le régime d'achat, l'employé participant peut demander au fiduciaire de lui fournir un certificat attestant toutes les actions ordinaires souscrites, qu'elles soient assujetties ou non à des restrictions, et toutes les actions ordinaires qui lui sont attribuées, qu'elles soient ou non déjà acquises.

*Le régime d'options d'achat d'actions*

Si la société projette une fusion ou un regroupement avec une autre société (autre qu'une filiale en propriété exclusive), ou en cas de changement de contrôle, au sens donné à ce terme dans le régime d'options d'achat d'actions, la société permettra l'exercice, moyennant un avis à tous les bénéficiaires détenant des options aux termes du régime d'options d'achat d'actions, de toutes les options (qu'elles aient été ou non déjà acquises) dans la période de six mois suivant la date d'un tel avis. Toutefois, le prix par action conditionnel doit avoir été atteint au moment du changement de contrôle et, à l'expiration de la période de six mois, tous les droits des bénéficiaires à l'égard de ces options ou de l'exercice de celles-ci (dans la mesure où elles n'ont pas déjà été exercées) prendront *ipso facto* fin et cesseront d'être en vigueur ou de produire quelque effet que ce soit.

***Existe-t-il des dispositions relatives à des périodes d'interdiction aux termes des mécanismes de rémunération en titres?***

Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, dans l'éventualité où la durée d'une option expire pendant qu'il est interdit aux initiés de réaliser des opérations sur les actions conformément à la politique sur les opérations d'initiés de la société, telle que cette politique peut être mise en œuvre et modifiée à l'occasion (la « période d'interdiction ») ou dans les dix jours ouvrables qui suivent, l'option expirera à la date qui tombe dix jours ouvrables après la fin de la période d'interdiction. Bien que la période d'interdiction ne s'applique qu'aux initiés de la société, la prolongation s'appliquerait à tous les participants qui ont des options qui expirent pendant la période d'interdiction.

## **RÉGIME DE RETRAITE**

### **Régimes de retraite à prestations déterminées**

Les prestations de retraite payables aux membres de la haute direction admissibles sont basées sur les années décomptées et un pourcentage de la moyenne des trois salaires de base consécutifs les plus élevés (gains moyens) à la date de la retraite. Pour Réal Bélanger, ce pourcentage s'établit à 2,965 % et ses prestations de retraite sont limitées à 60 % de ses gains moyens alors que pour Gilles Labbé, ce pourcentage s'établit à 2 % et ses prestations de retraite sont illimitées. Les prestations de retraite sont payables à la date de l'âge normal de la retraite (soit le premier du mois coïncidant avec le 65<sup>e</sup> anniversaire du membre de la haute direction ou du mois immédiatement après) ou aussi tôt que le premier du mois suivant le 55<sup>e</sup> anniversaire. Dans le cas d'une retraite anticipée, la réduction applicable aux prestations de retraite est de ¼ % pour chaque mois entre la date du départ à la retraite anticipée et la première des dates suivantes : le 60<sup>e</sup> anniversaire du membre de la haute direction; la date à laquelle l'âge du membre de la haute direction majoré des années de service continu totalise 80, ou la date à laquelle la durée du service continu du membre de la haute direction totalise 30 ans.

Les prestations de retraite proviennent de deux sources, à savoir un régime de retraite individuel (RRI) enregistré et un régime de retraite à l'intention des membres de la haute direction (RRHD) non enregistré. Le RRI verse les prestations de retraite jusqu'aux limites fiscales permises et l'excédent provient du RRHD. Les prestations de retraite du RRI sont financées au moyen des cotisations de la société et de l'employé alors que celles du RRHD sont financées au moyen des cotisations de la société aux termes des conventions de retraite.

Dans l'éventualité d'un changement de contrôle de la société, les prestations du RRHD seront entièrement financées au moment de la clôture d'un changement de contrôle et aucune réduction ne serait appliquée aux prestations de retraite lors d'une retraite anticipée.

Le tableau qui suit présente les prestations de retraite pour chaque membre de la haute direction visé aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées.

Nom	Années décomptées (n <sup>bre</sup> ) <sup>(1)</sup>	Prestations annuelles payables (\$) <sup>(2)</sup>		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$) <sup>(3)</sup>	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) <sup>(4)</sup>	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) <sup>(5)</sup>	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$) <sup>(6)</sup>
		À la fin de l'exercice	À 65 ans				
Gilles Labbé	29,52	242 100	316 600	2 879 100	48 900	454 000	3 382 000
Réal Bélanger	18,82	154 800	166 500	1 904 500	69 500	274 100	2 248 100

(1) Nombre d'années décomptées au 31 mars 2012

(2) Les prestations annuelles à vie payables à la fin de l'exercice sont fonction du nombre d'années décomptées et des gains réels ouvrant droit à pension au 31 mars 2012. Les prestations annuelles à vie payables à compter de 65 ans sont fonction du nombre d'années décomptées à l'âge de 65 ans et des gains réels ouvrant droit à pension au 31 mars 2012.

(3) L'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice est la valeur des prestations de retraite constituées au 31 mars 2011 en fonction des hypothèses et des méthodes relatives à l'exercice terminé le 31 mars 2011, présentées dans les états financiers de la société disponibles sur le site Web de SEDAR, à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com) et dont un exemplaire peut être envoyé, sur demande et sans frais, aux actionnaires de la société.

(4) La variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût des services rendus, déduction faite des cotisations salariales, auquel s'ajoutent les différences entre les gains réels et estimatifs.

(5) La variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend la modification d'hypothèses, les cotisations salariales et l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice.

(6) L'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice est la valeur des prestations de retraite constituées au 31 mars 2012 en fonction des hypothèses et des méthodes relatives à l'exercice terminé le 31 mars 2012, présentées dans les états financiers de la société disponibles sur le site Web de SEDAR, à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com) et dont un exemplaire peut être envoyé, sur demande et sans frais, aux actionnaires de la société.

### Régime de retraite à cotisations déterminées

Aux termes du régime de retraite à cotisations déterminées offert aux membres de la haute direction travaillant au Canada, la société verse un montant correspondant aux cotisations des membres de la haute direction (soit 5 % du salaire de base), sous réserve des limites fiscales permises, dans un compte d'épargne ouvert en leur nom. Les comptes des membres de la haute direction accumulent de l'intérêt conformément à leurs directives de placement. Au moment du départ à la retraite, les membres de la haute direction reçoivent le solde de leur compte.

Aux termes du régime de retraite à cotisations déterminées offert aux membres de la haute direction travaillant aux États-Unis, la société verse un montant correspondant aux cotisations des membres de la haute direction dans un compte d'épargne ouvert en leur nom. Les comptes des membres de la haute direction accumulent de l'intérêt conformément à leurs directives de placement. Au moment du départ à la retraite, les membres de la haute direction reçoivent le solde de leur compte.

Le tableau qui suit présente les valeurs accumulées pour chaque membre de la haute direction visé admissible aux termes des régimes de retraite à cotisations déterminées.

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$) <sup>(1)</sup>	Montant rémunérateur (\$) <sup>(2)</sup>	Montant non rémunérateur (\$) <sup>(3)</sup>	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$) <sup>(4)</sup>
Martin Brassard	251 300	12 700	2 300	266 300
Richard Rosenjack	142 800	3 400	28 100	174 300
Michael Meshay	21 000	5 000	25 300	51 300

(1) La valeur accumulée au début de l'exercice correspond au solde du compte au 31 mars 2011.

(2) L'élément rémunérateur représente le montant des cotisations de l'employeur du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012.

(3) L'élément non rémunérateur représente le montant des cotisations salariales et des revenus de placement du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012.

(4) La valeur accumulée à la fin de l'exercice correspond au solde du compte au 31 mars 2012.

## PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

En ce qui concerne les membres de la haute direction visés, les ententes de travail individuelles prévoient que, si la société met fin à l'emploi pour un motif autre qu'un motif valable, les indemnités de cessation d'emploi seront les suivantes :

### Cessation d'emploi par la société sans motif valable

Membres de la haute direction visés	Indemnités de cessation d'emploi	Versements maximaux	Total estimé des versements <sup>(1)</sup>
Gilles Labbé	18 mois majorés d'un mois par année de service	30 mois	2 027 358 \$
Réal Bélanger	12 mois majorés d'un mois par année de service	24 mois	1 029 976 \$
Martin Brassard	12 mois majorés d'un mois par année de service	18 mois	1 296 458 \$
Richard Rosenjack	9 mois majorés d'un mois par année de service	18 mois	678 697 \$
Michael Meshay	9 mois majorés d'un mois par année de service	18 mois	867 764 \$

(1) Comprend le salaire, les avantages sociaux et la valeur des options d'achat d'actions dans le cours acquises le 31 mars 2012.

Les membres de la haute direction visés s'engagent à ne pas faire de démarchage auprès de clients ou d'employés de la société et à ne pas livrer concurrence à la société.

Certains membres de la haute direction visés pourraient également recevoir la prime, incluse ci-dessus, qui aurait autrement été payable pour l'exercice au cours duquel la cessation d'emploi se produit, mais au prorata, pourvu que le membre de la haute direction visé ait travaillé au moins six mois au cours de l'exercice. Les avantages sociaux seront maintenus, mais non l'accumulation des prestations de retraite et le membre de la haute direction visé aura une période de six mois après la cessation d'emploi pour exercer ses options déjà acquises.

### Cessation d'emploi après un changement de contrôle

Membres de la haute direction visés	Indemnités de cessation d'emploi	Versements maximaux	Total estimé des versements <sup>(1)</sup>
Gilles Labbé	24 mois majorés d'un mois par année de service	36 mois	3 422 689 \$
Réal Bélanger	18 mois majorés d'un mois par année de service	30 mois	1 715 056 \$
Martin Brassard	18 mois majorés d'un mois par année de service	24 mois	1 697 998 \$
Richard Rosenjack	12 mois majorés d'un mois par année de service	24 mois	792 115 \$
Michael Meshay	12 mois majorés d'un mois par année de service	24 mois	1 071 570 \$

(1) Comprend le salaire, les avantages sociaux et toutes les options d'achat d'actions dans le cours en circulation le 31 mars 2012.

Les membres de la haute direction visés s'engagent à ne pas faire de démarchage auprès de clients ou d'employés de la société pour une période égale à la durée maximale des indemnités de cessation d'emploi (24, 30 ou 36 mois) et à ne pas livrer concurrence à la société pour une période de 18 ou 24 mois.

Certains membres de la haute direction visés pourraient également recevoir un montant forfaitaire correspondant à la prime cible, incluse ci-dessus, applicable à leur poste de membre de la haute direction visé pour la période prévue dans le tableau ci-dessus. Les avantages sociaux seront maintenus ainsi que l'accumulation des prestations pour la période prévue dans le tableau ci-dessus; les avantages indirects seront maintenus pour une durée de 90 jours. Toutes les options d'achat d'actions précédemment attribuées seront acquises immédiatement et pourront être exercées jusqu'à six mois après la cessation d'emploi.

## **OPÉRATIONS AVEC DES PARTIES INTÉRESSÉES**

À la connaissance de la société, aucun de ses administrateurs, dirigeants, candidats au poste d'administrateur ou autres initiés de la société ni aucune autre personne ayant un lien avec l'une de ces personnes n'a eu d'intérêt dans une opération importante conclue depuis le début du dernier exercice terminé de la société ou dans une opération proposée qui a eu un effet important, ou qui aura vraisemblablement un effet important, sur la société ou l'une de ses filiales.

## **PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS, AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET AUX HAUTS DIRIGEANTS**

La société n'a consenti aucun prêt à ses administrateurs, membres de la haute direction ou employés, actuels ou anciens.

## **ASSURANCE RESPONSABILITÉ**

La société souscrit une assurance de la responsabilité civile pour ses administrateurs et dirigeants afin de les couvrir à l'égard de certaines obligations qu'ils engagent dans le cadre de leurs fonctions. Pour le dernier exercice terminé, cette assurance prévoyait une garantie maximale de 20 000 000 \$ par sinistre et par année d'assurance. Pour la période de 12 mois terminée le 31 mars 2012, la prime payée par la société s'élevait à 100 000 \$. Lorsque la société est autorisée à indemniser un assuré ou est tenue de le faire, une franchise de 100 000 \$ s'applique.

## **NOMINATION ET RÉMUNÉRATION DES AUDITEURS**

À l'assemblée, les actionnaires seront invités à nommer les auditeurs pour un mandat devant prendre fin à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et à autoriser les administrateurs à fixer la rémunération des auditeurs nommés.

**En l'absence d'instructions en vue de l'abstention du vote dans le cadre de la nomination des auditeurs, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter EN FAVEUR DE la nomination de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables agréés, à titre d'auditeurs indépendants de la société, leur rémunération devant être fixée par le conseil d'administration.**

## **INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE**

De l'information supplémentaire relative à la société est disponible sur le site Web de SEDAR, à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com). Les actionnaires peuvent communiquer avec la société à l'adresse suivante pour demander des exemplaires des états financiers consolidés de la société et du rapport de gestion : Secrétaire, Héroux-Devtek inc., bureau 658, Tour Est, Complexe Saint-Charles, 1111, rue Saint-Charles O., Longueuil (Québec) Canada J4K 5G4. Ces documents sont aussi disponibles sur le site Web de la société, à l'adresse [www.herouxdevtek.com](http://www.herouxdevtek.com) et sur le site Web de SEDAR, à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com). L'information financière est fournie dans les états financiers consolidés comparatifs de la société et dans le rapport de gestion pour son dernier exercice terminé.

## **APPROBATION**

Le contenu et l'envoi de la présente circulaire ont été approuvés par les administrateurs de la société.

*(s) François Renaud*

Longueuil (Québec)  
Le 29 juin 2012

François Renaud  
Secrétaire