



CIRCULAIRE D'INFORMATION 2022

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

Aux actionnaires,

Vous recevez le présent avis étant donné que Héroux-Devtek Inc. (la « **Société** ») a choisi le modèle de notification et d'accès (le « **modèle de notification et d'accès** ») pour la remise des documents relatifs à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société prévue pour le vendredi 5 août 2022 (l'« **assemblée** »). En vertu du modèle de notification et d'accès, au lieu de recevoir des exemplaires de la circulaire de sollicitation de procurations (la « **circulaire** »), des états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 mars 2022 et du rapport de gestion y afférant (collectivement, les « **documents relatifs à l'assemblée** »), les actionnaires reçoivent le présent avis de même qu'une marche à suivre pour pouvoir accéder à ces documents relatifs à l'assemblée électroniquement. Toutefois, les actionnaires continuent de recevoir, avec le présent avis, un formulaire de procuration (dans le cas des actionnaires inscrits) (le « **formulaire de procuration** ») ou un formulaire d'instructions de vote (dans le cas des actionnaires non inscrits) (le « **formulaire d'instructions de vote** ») leur permettant de voter à l'assemblée. La Société a adopté cette approche de remplacement en vue de la remise des documents afin de remplir son engagement envers la durabilité de l'environnement et de réduire ses coûts d'impression et d'envoi postal.

Date, emplacement et objet de l'assemblée

Avis est par les présentes donné que l'assemblée se tiendra dans la salle Fortifications de l'hôtel Le Westin, situé au 270, rue Saint-Antoine Ouest, à Montréal, au Québec, à 10 h (heure locale) le vendredi 5 août 2022 (la « **date de l'assemblée** ») aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice clos le 31 mars 2022 et le rapport des auditeurs s'y rattachant;
2. élire les administrateurs;
3. nommer Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs indépendants de la Société et autoriser les administrateurs à fixer sa rémunération;
4. traiter toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Les procurations qui seront utilisées à l'assemblée doivent être transmises par la poste à la Société, a/s de Services aux investisseurs Computershare inc. (« Computershare »), à l'adresse figurant sur l'enveloppe ci-jointe ou conformément aux instructions indiquées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. L'agent des transferts doit les recevoir au plus tard à 10 h (heure locale) le mercredi 3 août 2022.

Accès en ligne aux documents relatifs à l'assemblée

Les documents relatifs à l'assemblée peuvent être consultés en ligne à l'adresse www.herouxdevtek.com/fr/investisseurs/documents-financiers ou sous le profil de la Société au www.sedar.com.

Demande d'une version papier des documents relatifs à l'assemblée

Les actionnaires peuvent demander qu'une version papier des documents relatifs à l'assemblée leur soit envoyée par la poste, sans frais pour eux, dans l'année suivant le dépôt de la présente circulaire sur SEDAR.

Les *actionnaires inscrits et les actionnaires véritables non opposés* peuvent faire leur demande en appelant Services aux investisseurs Computershare inc. au 1-866-962-0498 (en Amérique du Nord) ou au 514-982-8716 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord) jusqu'à la date de l'assemblée, ou au 1-877-907-7643 par la suite.

Les *actionnaires véritables opposés (soit les actionnaires qui s'opposent à la divulgation de leur identité et de leur détention d'actions)* peuvent faire leur demande par téléphone au 1-877-907-7643 en entrant leur numéro de contrôle indiqué sur le formulaire d'instructions de vote et en suivant les instructions fournies.

Afin de recevoir les documents relatifs à l'assemblée avant la date de dépôt de la procuration et la date de l'assemblée, les actionnaires doivent faire en sorte que leur demande d'une version papier parvienne à la Société au plus tard le 18 juillet 2022, pour ainsi recevoir ces documents en temps voulu.

Assemblage

La Société a établi que les actionnaires inscrits et véritables dont le compte contient déjà des instructions concernant l'envoi de versions papier des documents, ainsi que les actionnaires inscrits et véritables dont l'adresse est située à l'extérieur du Canada et des États-Unis, recevront une version papier des documents relatifs à l'assemblée avec le présent avis.

Fait à Longueuil, au Québec, au Canada, le 15 juin 2022.

Par ordre du conseil d'administration,

Le secrétaire,

(s) François Renaud
François Renaud

IMPORTANT

Il importe que le plus grand nombre d'actions ordinaires possible soient représentées à l'assemblée. Si vous ne prévoyez pas assister à l'assemblée et que vous voulez que vos actions ordinaires y soient représentées, veuillez signer le formulaire de procuration ci-joint et le retourner dès que possible dans l'enveloppe fournie à cette fin. La Société recommande fortement aux actionnaires d'examiner les documents relatifs à l'assemblée avant de voter.

TABLE DES MATIÈRES

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires	2
Circulaire de sollicitation de procurations	5
Élection des administrateurs.....	7
Nomination et rémunération des auditeurs.....	8
Conseil d'administration.....	8
information concernant les enjeux ESG	14
Information concernant la gouvernance	17
Rémunération des dirigeants.....	25
Renseignements complémentaires	43

À moins d'avis contraire, tous les montants figurant dans les présentes sont libellés en dollars canadiens.

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. (la « Société » ou « Héroux-Devtek »), de procurations devant être utilisées à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société (l'« assemblée ») qui aura lieu le vendredi 5 août 2022 (la « date de 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.

Afin de pouvoir être utilisée à l'assemblée, la Société, a/s de Services aux investisseurs Computershare inc. (« **Computershare** »), doit avoir reçu la procuration par la poste, à l'adresse figurant sur l'enveloppe ci-jointe ou conformément aux instructions indiquées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. L'agent des transferts doit recevoir votre procuration au plus tard à 10 h, heure locale, le mercredi 3 août 2022.

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 d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs indépendants de la Société 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 (au sens donné à ce terme ci-après) 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.

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.**

Révocation des procurations

Une procuration donnée aux termes des présentes peut être révoquée au moyen d'un document 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, boulevard Robert-Bourassa, 7^e 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 remise 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.

Actionnaires véritables

Un actionnaire véritable (l'« actionnaire véritable ») est un actionnaire dont les actions sont immatriculées au nom d'un représentant, comme un courtier en valeurs mobilières ou un autre intermédiaire (collectivement, les « intermédiaires »), plutôt qu'à son nom. La plupart des actionnaires de la Société sont des actionnaires véritables.

Conformément aux lois canadiennes sur les valeurs mobilières, l'avis (au sens donné à ce terme aux présentes) est envoyé aux actionnaires inscrits et aux actionnaires véritables. Il existe deux types d'actionnaires véritables : les actionnaires qui s'opposent à la divulgation de leur

identité et de leur détention d'action (les « actionnaires véritables opposés ») et les actionnaires qui ne s'opposent pas à ce que la Société connaisse leur identité (les « actionnaires véritables non opposés »).

Dans le cas des actionnaires véritables non opposés, l'avis (au sens donné à ce terme aux présentes) a été soit a) envoyé par la Société (ou son mandataire) directement aux actionnaires véritables non opposés, ou b) a été envoyé par la Société (ou son mandataire) à des intermédiaires agissant pour le compte d'actionnaires véritables non opposés en vue de sa transmission à ces actionnaires. Si vous êtes un actionnaire véritable non opposé et que la Société (ou son mandataire) vous a envoyé l'avis (au sens donné à ce terme aux présentes) directement, vos renseignements personnels ont été obtenus conformément aux exigences de la réglementation en valeurs mobilières applicable de la part de l'intermédiaire agissant pour votre compte. En choisissant de vous envoyer cet avis directement, la Société (et non l'intermédiaire agissant pour votre compte) assume la responsabilité (i) de vous le livrer, et (ii) de respecter vos instructions de vote.

En ce qui concerne les actionnaires véritables opposés, la Société a l'intention de payer des intermédiaires afin qu'ils envoient les documents relatifs aux procurations et les formulaires d'instructions de vote aux actionnaires véritables opposés. La plupart des intermédiaires délèguent à Broadridge Financial Solutions, Inc. (« Broadridge ») la responsabilité d'obtenir les instructions de vote de leurs clients. Broadridge envoie par la poste un formulaire d'instructions de vote plutôt que le formulaire de procuration fourni par la Société. Afin que les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires soient exercés, vous devez suivre les directives données sur le formulaire d'instructions de vote qui vous est envoyé.

Comment voter

Vous pouvez exercer le droit de vote se rattachant à vos actions de deux façons : (i) par l'envoi de votre formulaire de procuration ou autre formulaire d'instructions de vote, conformément aux instructions précisées, ou (ii) pendant l'assemblée, en personne, si vous êtes a) un actionnaire inscrit, il n'est pas nécessaire de remplir et de retourner le formulaire de procuration ci-joint; à votre arrivée à l'assemblée, un représentant de Computershare enregistrera votre présence avant que vous accédiez à l'assemblée; b) un actionnaire véritable ET souhaitez voter en personne; vous DEVEZ remplir et nous retourner un formulaire d'instructions de vote au plus tard à 10 h (heure locale) le mercredi 3 août 2022 vous désignant vous-même. Même si vous prévoyez assister à l'assemblée, nous vous conseillons néanmoins de voter avant la tenue de l'assemblée afin que votre vote puisse être comptabilisé à l'avance.

Modèle de notification et d'accès

La Société a choisi d'adopter le modèle de notification et d'accès (le « **modèle de notification et d'accès** ») en vertu du *Règlement 54-101 sur la communication avec les propriétaires véritables des titres d'un émetteur assujéti* pour la remise des documents relatifs à l'assemblée, soit la circulaire, les états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 mars 2022 et le rapport de gestion y afférant (collectivement, les « **documents relatifs à l'assemblée** »). La Société a adopté cette approche de remplacement en vue de la remise des documents afin de remplir son engagement envers la durabilité de l'environnement et de réduire ses coûts d'impression et d'envoi postal.

En vertu du modèle de notification et d'accès, au lieu de recevoir une version papier des documents relatifs à l'assemblée, les actionnaires reçoivent un avis (l'« **avis** ») précisant la date, l'emplacement et l'objet de l'assemblée, de même qu'une marche à suivre pour pouvoir accéder électroniquement aux documents relatifs à l'assemblée.

Les actionnaires dont le compte contient déjà des instructions concernant l'envoi de versions papier des documents, ainsi que ceux dont l'adresse est située à l'extérieur du Canada et des États-Unis, recevront une version papier des documents relatifs à l'assemblée avec l'avis.

La Société recommande fortement aux actionnaires d'examiner la présente circulaire avant de voter.

Accès en ligne aux documents relatifs à l'assemblée

Les documents relatifs à l'assemblée peuvent être consultés en ligne à l'adresse www.herouxdevtek.com/fr/investisseurs/documents-financiers ou sous le profil de la Société au www.sedar.com.

Demande d'une version papier des documents relatifs à l'assemblée

Les actionnaires peuvent demander qu'une version papier des documents relatifs à l'assemblée leur soit envoyée par la poste, sans frais pour eux, dans l'année suivant le dépôt de la présente circulaire sur SEDAR.

Les actionnaires inscrits et les actionnaires véritables non opposés peuvent faire leur demande en communiquant avec Computershare au 1-866-962-0498 (en Amérique du Nord) ou au 514-982-8716 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord) jusqu'à la date de l'assemblée, ou au 1-877-907-7643 par la suite.

Les actionnaires véritables opposés peuvent faire leur demande par téléphone au 1-877-907-7643 en entrant leur numéro de contrôle indiqué sur le formulaire d'instructions de vote et en suivant les instructions fournies.

Afin de recevoir les documents relatifs à l'assemblée avant la date de dépôt de la procuration et la date de l'assemblée, les actionnaires doivent faire en sorte que leur demande d'une version papier parvienne à la Société au plus tard le 18 juillet 2022, pour ainsi recevoir ces documents en temps voulu.

Droits de vote et principaux porteurs de titres comportant droit de vote

En date du 15 juin 2022 (la « **date de clôture des registres** »), 34 514 686 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 à la date de clôture des registres 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.

À la connaissance des administrateurs et des hauts dirigeants de la Société, au 15 juin 2022, seules les personnes physiques 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
Caisse de dépôt et placement du Québec	4 807 395	13,9 %
Fonds de solidarité des travailleurs du Québec	3 679 709	10,7 %
Seymour Investment Management Ltd.	3 598 235	10,4 %

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les affaires de la Société sont gérées par un conseil d'administration de la Société (le « **conseil** »). Chacun des membres du conseil est élu séparément annuellement à l'assemblée annuelle des actionnaires et 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, fixé à neuf le nombre d'administrateurs devant siéger au conseil. Tous les candidats agissent à titre d'administrateurs de la Société sans interruption depuis leur nomination ou leur élection à ce titre pour la première fois. Ainsi, neuf candidats au total sont proposés dans le cadre de l'élection des administrateurs par les actionnaires à l'assemblée. Se reporter aux pages 8 à 12 pour en savoir plus sur les candidats, notamment leurs fonctions principales, 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.

Le conseil, sur recommandation du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le « **comité des ressources humaines** »), a adopté et mis en œuvre une politique de vote majoritaire. Cette politique prévoit que dans le cadre d'une élection non contestée des administrateurs de la Société, tout candidat recevant un nombre d'abstentions supérieur à son nombre de votes favorables devra remettre sa démission sans délai au président du conseil, à l'issue de l'assemblée des actionnaires de la Société. Le comité des ressources humaines doit étudier l'offre de démission et recommander au conseil de l'accepter ou non. Le conseil prendra sa décision et l'annoncera dans un communiqué de presse dans les 90 jours suivant l'assemblée, y compris les motifs l'ayant amené à refuser cette démission, le cas échéant. Les administrateurs qui remettent leur démission conformément à la présente politique ne pourront participer à aucune réunion du conseil ou du comité des ressources humaines au cours de laquelle cette démission sera étudiée.

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 aux pages 8 à 12.

NOMINATION ET RÉMUNÉRATION DES AUDITEURS

À l'assemblée, les actionnaires seront invités à nommer Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant qu'auditeurs indépendants de la Société 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 d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., à titre d'auditeurs indépendants de la Société, leur rémunération devant être fixée par le conseil.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les personnes suivantes sont des candidats à l'élection à un poste d'administrateur. La valeur marchande totale des actions ordinaires et des unités d'actions différées (les « UAD ») est calculée en multipliant le nombre d'actions ordinaires ou d'UAD par le cours de clôture de l'action avant le 1^{er} juin 2022, soit 15,91 \$ au 31 mai 2022 et 17,61 \$ au 31 mai 2021.

Le conseil a approuvé une exigence de propriété minimale d'actions pour les membres du conseil qui ne sont pas des employés correspondant à trois fois la rémunération de l'administrateur à titre de membre du conseil. Pour de plus amples renseignements, il convient de se reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » ci-après.

NATHALIE BOURQUE

Québec, Canada	Fonctions principales
Administratrice depuis 2015	Administratrice de sociétés. Consultante en relations publiques, relations gouvernementales et communications financières. De 2012 à 2020, membre du conseil et du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise d'Alimentation Couche-Tard inc. De 2017 à février 2020, membre du conseil et du comité d'audit et présidente du comité des ressources humaines et de gouvernance de Hexo Corporation. De 2005 à 2015, vice-présidente, Affaires publiques et communications mondiales, de CAE inc. Avant 2005, associée du Cabinet de relations publiques NATIONAL.
Indépendante	
Membre du comité d'audit	

Titres détenus et valeur marchande au 1^{er} juin

	Actions ordinaires	UAD	Valeur marchande	Satisfait à l'exigence en matière d'actionariat
2022	17 000	20 305	593 523 \$	Oui
2021	17 000	18 152	619 027	Oui

MARTIN BRASSARD

Québec, Canada	Fonctions principales
Administrateur depuis 2019	Président et chef de la direction, Héroux-Devtek Inc. depuis juin 2019; vice-président exécutif et chef de l'exploitation de novembre 2014 à juin 2019.
Non indépendant	

Titres détenus et valeur marchande au 1^{er} juin

	Actions ordinaires	UAD	Valeur marchande	Satisfait à l'exigence en matière d'actionariat
2022	247 788	—	3 942 307 \$	Oui
2021	181 812	—	3 201 709	Oui

DIDIER EVRARD

Île-de-France, France

Fonctions principales

Administrateur depuis 2021

Administrateur de sociétés. Fort d'une expérience de plus de 40 ans dans l'industrie de l'aérospatiale européenne, de 2015 à 2018, M. Evrard a été vice-président directeur et chef des programmes à Airbus Commercial Aircraft. De 2007 à 2015, il a dirigé le programme A350 XWB. De 2002 à 2007, il a occupé les fonctions de chef de programme au sein du groupe de défense, MBDA. Depuis avril 2022, il est membre du comité de surveillance de MECA DEV SAS (Mecachrome).

Indépendant

Membre du comité d'audit

Titres détenus et valeur marchande au 1^{er} juin

	Actions ordinaires	UAD	Valeur marchande	Satisfait à l'exigence en matière d'actionariat
2022	—	9 700	154 327 \$	Non*
2021	—	2 944	51 844	Non*

* Les membres du conseil ont quatre ans à compter de leur première date d'élection pour satisfaire aux cibles en matière d'actionariat.

GILLES LABBÉ

Québec, Canada

Fonctions principales

Administrateur depuis 1985

Président exécutif du conseil de Héroux-Devtek. De 1989 à 2019, président et chef de la direction de la Société. Depuis 2010, membre du conseil d'administration et président du comité d'audit et de gestion des risques de CGI Inc.

Non indépendant

Titres détenus et valeur marchande au 1^{er} juin

	Actions ordinaires ⁽¹⁾	UAD	Valeur marchande	Satisfait à l'exigence en matière d'actionariat
2022	2 970 381	—	47 258 762 \$	Oui
2021	3 728 178	—	65 653 215	Oui

(1) De ce nombre, 2 847 538 actions ordinaires sont détenues par 2945-0228 Québec inc. Cette société est contrôlée par M. Gilles Labbé.

LOUIS MORIN

Québec, Canada

Fonctions principales

Administrateur depuis 2008

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. De décembre 2003 à janvier 2006, il a été chef de la direction financière de Bombardier Produits Récréatifs Inc. D'avril 1999 à février 2003, M. Morin a été vice-président principal et chef de la direction financière de Bombardier Inc., société où il travaillait depuis 1982.

Indépendant

Président du comité d'audit

Titres détenus et valeur marchande au 1^{er} juin

	Actions ordinaires	UAD	Valeur marchande	Satisfait à l'exigence en matière d'actionariat
2022	20 000	26 466	739 274 \$	Oui
2021	20 000	24 313	780 352	Oui

JAMES J. MORRIS

Californie, États-Unis

Fonctions principales

Administrateur depuis 2013

Administrateur de sociétés et consultant. Jusqu'au 31 décembre 2006, vice-président, Ingénierie et Fabrication de Boeing Commercial Airplanes.

Indépendant

Président du comité des ressources humaines

Titres détenus et valeur marchande au 1^{er} juin

	Actions ordinaires	UAD	Valeur marchande	Satisfait à l'exigence en matière d'actionariat
2022	45 000	54 169	1 577 779 \$	Oui
2021	45 000	49 112	1 657 312	Oui

BRIAN A. ROBBINS

Ontario, Canada

Fonctions principales

Administrateur depuis 2000

Président exécutif, Exco Technologies Limited.

Indépendant

Membre du comité des ressources humaines

Titres détenus et valeur marchande au 1^{er} juin

	Actions ordinaires ⁽¹⁾	UAD	Valeur marchande	Satisfait à l'exigence en matière d'actionariat
2022	50 000	68 195	1 880 482 \$	Oui
2021	50 000	62 813	1 986 637	Oui

(1) De ce nombre, 40 000 actions sont détenues par 1155924 Ontario Limited, société détenue en propriété exclusive par M. Brian A. Robbins et sa famille.

ANNIE THABET

Québec, Canada

Fonctions principales

Administratrice depuis 2021

Administratrice de sociétés et associée à Celtis Capital Inc. depuis 2003. M^{me} Thabet a plus de 35 ans d'expérience dans la gestion d'actifs, le capital-investissement et le capital-risque, les fusions, les acquisitions et les opérations de financement. Elle a travaillé notamment au sein d'AT Capital, une société de gestion de placements qu'elle a fondée en 1998, de la Société générale de financement du Québec et de PricewaterhouseCoopers. M^{me} Thabet est actuellement une administratrice de Transcontinental inc., de Métaux Russel inc. et de Manac Inc. Elle a siégé par le passé au conseil d'administration du Groupe Jean Coutu et a été présidente du conseil de l'Institut des administrateurs de sociétés – Québec.

Indépendante
Membre du comité des ressources humaines

Titres détenus et valeur marchande au 1^{er} juin

	Actions ordinaires	UAD	Valeur marchande	Satisfait à l'exigence en matière d'actionariat
2022	—	6 800	108 188 \$	Non*
2021	—	1 418	24 971	Non*

* Les membres du conseil ont quatre ans à compter de leur première date d'élection pour satisfaire aux cibles en matière d'actionariat.

BEVERLY WYSE

Washington, États-Unis	Fonctions principales			
Administratrice depuis 2019	Administratrice de sociétés et conseillère. Plus de 30 ans d'expérience au sein de The Boeing Company, notamment en tant que présidente des services partagés, vice-présidente et directrice générale de Boeing South Carolina et de vice-présidente et directrice générale des programmes 737 et 767. Présidente du conseil des fiduciaires d'Olin College of Engineering et administratrice et membre des comités d'audit, des enjeux ESG et de la rémunération d'IperionX Limited.			
Administratrice principale indépendante				
Membre du comité d'audit				
Titres détenus et valeur marchande au 1 ^{er} juin				
	Actions ordinaires	UAD	Valeur marchande	Satisfait à l'exigence en matière d'actionariat
2022	13 800	13 836	439 689 \$	Non*
2021	13 800	10 461	427 236	Non*

* Les membres du conseil ont quatre ans à compter de leur première date d'élection pour satisfaire aux cibles en matière d'actionariat.

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 10 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 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 10 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 10 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.

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 clos le 31 mars 2022.

Nom ⁽¹⁾	Honoraires ⁽²⁾	Attributions fondées sur des actions ⁽³⁾⁽⁴⁾	Total
Nathalie Bourque	66 250 \$	40 000 \$	106 250 \$
Paule Doré ⁽⁵⁾	23 333	13 333	36 666
Didier Evrard	9 975	110 295	120 270
Louis Morin	77 500	40 000	117 500
James J. Morris	42 494	93 668	136 162
Brian A. Robbins	—	100 000	100 000
Annie Thabet	6 250	105 000	111 250
Beverly Wyse	108 850	64 967	173 817

(1) Au cours de l'exercice 2022, MM. Gilles Labbé et Martin Brassard étaient également membres de la haute direction de la Société et ni l'un ni l'autre n'ont reçu d'honoraires à titre d'administrateur. Leur rémunération est présentée dans le tableau intitulé « Tableau sommaire de la rémunération » et ailleurs dans la présente circulaire.

(2) Certains administrateurs ont choisi de recevoir une partie ou la totalité de leur provision sur honoraires annuels sous forme d'UAD.

(3) Toutes les attributions ont été effectuées aux termes du régime d'UAD, tel qu'il est décrit ci-après.

(4) 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, les attributions fondées sur des actions comprennent les montants des attributions établis en fonction de la juste valeur des UAD pour l'exercice visé.

(5) Le mandat de M^{me} Paule Doré a pris fin le 10 août 2021.

Régime d'unités d'actions différées

En mai 2011, le conseil a adopté le régime d'unités d'actions différées (le « régime d'UAD ») dans le but de permettre à la Société d'attirer et de fidéliser des personnes hautement qualifiées pour siéger au conseil et participer au succès à long terme de la Société en plus de favoriser une meilleure harmonisation des intérêts des administrateurs qui ne sont pas des employés de la Société avec ceux de ses actionnaires. Pour de plus amples renseignements concernant le régime d'UAD, il convient de se reporter à la rubrique « Régimes de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres » ci-après.

Provision et jetons de présence

Chaque administrateur non membre de la haute direction et chaque membre d'un comité du conseil reçoivent une provision annuelle. Les administrateurs se font également rembourser les dépenses raisonnables engagées pour assister aux réunions du conseil et des comités. La provision se compose des trois éléments suivants, exprimés en dollars canadiens relativement aux administrateurs canadiens et en dollars américains relativement aux administrateurs non canadiens :

Membres du conseil d'administration		Présidents d'un comité		Membres d'un comité	
Administrateur principal	75 000 \$	Comité des ressources humaines	20 000 \$	Comité des ressources humaines	10 000 \$
Membre du conseil	50 000 \$	Comité d'audit	20 000 \$	Comité d'audit	10 000 \$

Un administrateur admissible aux termes du régime d'UAD peut choisir chaque année de recevoir jusqu'à 100 % de sa provision annuelle en UAD. De plus, tous les administrateurs qui ne sont pas des employés recevront, à titre de rémunération incitative à long terme, un nombre d'UAD établi de façon discrétionnaire qui représenterait, à la date d'attribution, 40 000 \$ relativement aux administrateurs canadiens, 40 000 \$ US relativement aux administrateurs non canadiens et 50 000 \$ US relativement à l'administrateur principal indépendant (l'« administrateur principal »). Les UAD attribuées à un administrateur au titre de la provision annuelle seront habituellement acquises par tranches sur une période de 12 mois débutant le 1^{er} août de chaque année d'attribution, 1/12 des UAD étant acquises le dernier jour de chaque mois.

Louis Morin (président), Nathalie Bourque et Annie Thabet ont également participé au comité spécial organisé en vue d'évaluer l'opération dans le cadre de laquelle la Société a racheté, aux termes d'une entente privée, les actions ordinaires détenues par une société contrôlée par Gilles Labbé.

Exigences en matière d'actionariat

Afin d'harmoniser les intérêts des membres du conseil avec ceux des actionnaires, le conseil a approuvé une exigence en matière d'actionariat minimal pour les membres du conseil. Les membres du conseil doivent détenir, directement ou indirectement, un nombre d'actions ordinaires et d'UAD de la Société ayant une valeur marchande égale à trois fois le montant de la rémunération annuelle qui leur est payable, étant entendu qu'un nouvel administrateur dispose d'une période de quatre ans pour se conformer à cette exigence.

Attributions fondées sur des actions en cours des administrateurs

Le tableau qui suit présente un résumé de toutes les attributions fondées sur des actions des administrateurs en cours au 31 mars 2022 :

Nom ⁽²⁾	Attributions fondées sur des actions ⁽¹⁾		
	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽³⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽³⁾⁽⁴⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ⁽³⁾⁽⁴⁾
Nathalie Bourque	—	— \$	347 012 \$
Didier Evrard	1 352	23 106	142 667
Louis Morin	—	—	452 304
James J. Morris	786	13 433	912 315
Brian A. Robbins	1 076	18 389	1 147 064
Annie Thabet	1 076	18 389	97 823
Beverly Wyse	—	—	236 457

(1) Toutes les attributions ont été versées aux termes du régime d'UAD, tel qu'il est décrit ci-après.

(2) Au cours de l'exercice 2022, MM. Gilles Labbé et Martin Brassard étaient également membres de la haute direction de la Société et ni l'un ni l'autre n'ont reçu d'honoraires à titre d'administrateur. Leur rémunération est présentée dans le tableau intitulé « Tableau sommaire de la rémunération » et ailleurs dans la présente circulaire.

(3) Les UAD attribuées à un administrateur au titre de la provision annuelle seront habituellement acquises par tranches sur une période de 12 mois débutant le 1^{er} août de chaque année d'attribution, 1/12 des UAD étant acquises le dernier jour de chaque mois.

(4) Ce montant est calculé en fonction du cours de clôture des actions à la fin de l'exercice 2022. Le 31 mars 2022, soit le dernier jour ouvrable de l'exercice 2022, le cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la cote de la Bourse de Toronto (la « TSX ») était de 17,09 \$ (HRX-T).

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

Nom ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽²⁾
Nathalie Bourque	40 000 \$
Didier Evrard	112 697
Louis Morin	40 000
James J. Morris	98 762
Brian A. Robbins	109 624
Annie Thabet	102 750
Beverly Wyse	62 708

(1) Au cours de l'exercice 2022, MM. Gilles Labbé et Martin Brassard étaient également membres de la haute direction de la Société et ni l'un ni l'autre n'ont reçu d'honoraires à titre d'administrateur. Leur rémunération 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 d'UAD, tel qu'il est décrit ci-après. Les UAD attribuées à un administrateur au titre de la provision annuelle seront habituellement acquises par tranches sur une période de 12 mois débutant le 1^{er} août de chaque année d'attribution, 1/12 des UAD étant acquises le dernier jour de chaque mois.

INFORMATION CONCERNANT LES ENJEUX ESG

Au cours des dernières années, les parties prenantes du secteur de l'aérospatiale et de la défense se sont réorientées progressivement vers des objectifs plus ambitieux en matière d'environnement et d'enjeux sociaux et de gouvernance (ESG), ce qui profite directement à l'éventail complet des activités et des étapes de la chaîne d'approvisionnement, depuis le sourcing, la construction d'aéronefs et les activités aéroportuaires aux activités de transport aérien et la manutention des cargaisons.

Héroux-Devtek est fière d'être le troisième plus grand fabricant de trains d'atterrissage au monde. Cette position de chef de file dans le secteur s'accompagne à la fois de la responsabilité et du pouvoir d'avoir un impact positif sur l'échelle.

Ainsi, la Société cherche depuis plus d'une décennie à prendre des engagements plus précis en ce qui concerne les enjeux ESG, lesquels se sont concrétisés au moyen de l'application diligente d'une série de politiques d'entreprise ainsi que de l'embauche de spécialistes ayant des responsabilités dans les secteurs clés de la conformité et de la durabilité environnementale, de la responsabilité sociale et du développement communautaire ainsi que dans la prévention en matière de santé et de sécurité et la promotion de la santé et de la sécurité.

Les engagements pris par Héroux-Devtek relativement aux enjeux ESG ainsi que ses antécédents en la matière s'appuient d'abord sur la culture d'entreprise et les valeurs d'équipe. La Société favorise un solide esprit entrepreneurial et une culture d'innovation qui font en sorte que l'amélioration continue, les nouvelles pratiques et la gestion du changement s'inscrivent dans la réalité quotidienne de ses 1 800 employés dans chacun de ses centres d'excellence et à son siège social situé à Longueuil.

La culture d'entreprise de la Société s'appuie sur quatre valeurs fondamentales, ce qu'on appelle à l'interne les 4R, soit le respect, la responsabilité, la reconnaissance et le rebondissement. Ensemble, ces valeurs sous-entendent une forte reconnaissance à l'échelle de la Société de la pérennité de la réussite de Héroux-Devtek en tant qu'organisation qui se définit par le bien-être de ses employés, des collectivités dans lesquelles elle exerce ses activités et de la planète qu'elles laisseront aux générations futures.

La structure de gestion allégée de Héroux-Devtek lui permet d'avoir une grande proximité avec ses activités et d'assurer une communication bidirectionnelle efficace et globale entre tous les niveaux organisationnels.

Questions environnementales

La direction s'efforce de mettre en œuvre, de maintenir et d'améliorer sans cesse les activités à la fine pointe de la technologie de la Société en conformité avec toutes les lois et tous les règlements applicables en matière environnementale dans tous les territoires de compétence applicables. La culture de gestion de l'environnement de Héroux-Devtek s'appuie sur quatre piliers, soit la sensibilisation, la conformité, l'atténuation des risques et le contrôle :

- Le pilier de la sensibilisation assure le soutien pour l'élaboration, la mise en œuvre, le maintien et l'amélioration de la politique d'entreprise en matière d'environnement ainsi que des procédures connexes, lesquelles sont soutenues davantage par des programmes de communication et de formation efficaces. La politique d'entreprise en matière d'environnement énonce clairement l'engagement pris par Héroux-Devtek de respecter ou de surpasser sans cesse les règlements et de réduire au minimum l'empreinte environnementale de la Société.
- Le pilier de la conformité comprend des programmes de suivi réglementaire et d'obtention de permis, des programmes de gestion de l'environnement ainsi que des communications transparentes et opportunes avec les autorités et les organismes de réglementation.
- Le pilier de l'atténuation des risques s'appuie sur les évaluations environnementales de sites ainsi que sur les évaluations de risque et les inspections.
- Le pilier du contrôle régit le programme d'audit de conformité environnementale de la Société qui est fondé sur le risque en matière d'environnement éventuel propre à chaque site d'exploitation. Les sites dont le risque est jugé supérieur en raison de la nature des activités qui y sont exercées, notamment ceux qui exécutent des processus de traitement des surfaces, sont vérifiés chaque année, avec une alternance entre les audits internes réalisés par le directeur, Environnement et les audits externes effectués par des consultants qualifiés qui connaissent les exigences locales. Les sites présentant un risque inférieur sont audités tous les deux ou trois ans, avec une même alternance entre les audits internes et les audits externes. Dans tous les cas, les audits portent à la fois sur les exigences imposées aux termes de la réglementation et celles imposées par l'entreprise.

Les indicateurs clés de la performance environnementale de chaque site sont communiqués à la haute direction et au conseil de Héroux-Devtek et sont rapidement examinés afin que des ressources appropriées y soient consacrées pour gérer toutes les questions environnementales jusqu'à leur conclusion. Ces indicateurs incluent les résultats et les constatations des audits, des activités de conformité, des incidents, et surtout, l'état et l'avancement de toutes les mesures correctrices prises pour régler les questions, étant entendu qu'une grande importance est accordée à la prise de mesures qui répondent aux attentes des autorités de réglementation et qui règlent les causes profondes.

L'équipe de gestion environnementale de la Société est composée du président et chef de la direction, du vice-président, Ingénierie, assurance de la qualité et environnement, du directeur, Environnement et de son équipe ainsi que du directeur général et du responsable désigné de l'environnement de chacune des installations d'exploitation et s'appuie sur la contribution de tous les employés. Cette collaboration descendante et ascendante est au cœur de la mise en œuvre réussie et de l'efficacité de la politique environnementale de Héroux-Devtek.

Questions sociales

Santé et sécurité

La sécurité des employés de Héroux-Devtek est la première priorité de la Société. Bien que la conformité aux obligations légales applicables constitue le minimum, la direction préfère établir des normes pouvant imposer des obligations plus contraignantes. La Société est d'avis que la haute direction joue un rôle essentiel dans la mise en place d'une culture favorable aux programmes et aux initiatives en matière de santé et de sécurité au travail.

Par conséquent, Héroux-Devtek a pris l'engagement d'éliminer toutes les blessures et maladies liées au travail par la mise en place d'un lieu de travail sécuritaire et sain et par le repérage et le traitement proactifs de tous les risques inhérents. Les programmes de santé et de sécurité de la Société combinent l'exercice d'un leadership clair de la direction, la participation de tous les employés et de toutes les fonctions et l'utilisation d'équipement et de technologies de sécurité à toutes les étapes des activités. Héroux-Devtek encourage les employés à participer activement au repérage des dangers et à proposer des suggestions ou des idées pour améliorer le programme de sécurité.

Cette approche sous-entend l'amélioration continue en vue d'un lieu de travail sans accidents grâce à une supervision efficace, à l'embauche d'employés qualifiés et à la formation. Tous les superviseurs et employés doivent chercher à respecter les objectifs continus en matière de sécurité au travail et à éliminer les accidents évités de justesse, ce qui permettra de réduire grandement les risques de blessures. La Société a également mis en place des procédures et des processus afin d'enregistrer, de déclarer et de gérer les blessures et les maladies liées au travail.

Les réunions de la haute direction et des administrateurs comportent aussi des rapports et des discussions concernant des incidents notables sur le lieu de travail ainsi que divers indicateurs et mesures de rendement clés. En plus de l'équipe consacrée à la santé et à la sécurité qui est en place dans chacune des installations de Héroux-Devtek, une équipe composée de membres du personnel chargés de la sécurité et de l'exploitation de tous les sites se réunit également tous les mois pour partager de l'information en matière de santé et de sécurité, comme des pratiques exemplaires, et examine les incidents pour appliquer les apprentissages qu'elle a pu en tirer.

Enfin, la direction met à profit les données et les capacités d'analyse pour appuyer la vision adoptée par Héroux-Devtek en matière de santé et de sécurité en maximisant l'utilisation du système de gestion de la sécurité au travail mondial de la Société, lequel système est mis en œuvre à l'échelle de l'entreprise.

En ce qui concerne la COVID-19, la Société a mis en place des protocoles précis afin de suivre les incidences de la pandémie, et de les atténuer, dans le but d'éviter toute transmission du virus dans ses installations. Ces mesures comprenaient notamment ce qui suit : des questionnaires de santé quotidiens, la distanciation sociale, des quarts de travail échelonnés, l'équipement de protection individuelle et les protocoles de suivi des symptômes. La Société continue de suivre la situation et de se conformer aux lignes directrices locales, voire de les surpasser.

Engagement communautaire

En tant qu'entreprise socialement responsable qui est active dans diverses communautés au Canada, aux États-Unis, en Espagne et au Royaume-Uni, Héroux-Devtek a pris l'engagement d'influencer le cours des choses par le soutien qu'elle apporte aux organismes communautaires, aux établissements d'enseignement ainsi qu'aux secteurs qui se consacrent aux arts et à la culture.

Au cours de cette dernière année, Héroux-Devtek a fait plusieurs dons pour appuyer des banques alimentaires, pour promouvoir un monde sans violence sexuelle ainsi que pour accélérer la recherche sur les maladies du cœur, pour n'en citer que quelques-uns, et ce, en plus de l'appui que donnent de longue date les employés, les syndicats et les dirigeants de la Société à la campagne annuelle de Centraide du Grand Montréal.

La Société a également contribué financièrement au perfectionnement professionnel de futurs ingénieurs et techniciens en aérospatiale et à l'avancement des pratiques de production intelligente ainsi qu'à la promotion de l'entrepreneuriat et des femmes dans des programmes de leadership.

Questions de gouvernance

Héroux-Devtek s'est engagée à rester à l'avant-garde des normes de gouvernance d'entreprise et tous les employés se conforment à un code de conduite qui établit les normes de comportement éthique les plus élevées à tous les échelons de l'organisation. Ce code précise l'orientation et le cadre de référence à suivre obligatoirement en ce qui concerne les activités de la Société et est divisé en 12 parties :

1. Employés et droits de la personne
2. Environnement, santé et sécurité
3. Activités gouvernementales
4. Liens avec les fournisseurs
5. Corruption
6. Conflits d'intérêts
7. Conformité des exportations, des importations et des activités commerciales
8. Négociation équitable avec d'autres personnes et organisations
9. Renseignements confidentiels et autres actifs
10. Protection des données et éthique numérique
11. Opérations d'initiés et communication de renseignements privilégiés sur des titres
12. Gestion financière/Méthodes de contrôle

De plus, une politique de dénonciation est en place pour inciter les employés à signaler les éventuelles préoccupations importantes au sein de la Société, et leur permettre de le faire, sans qu'ils aient à craindre des représailles ou de la discrimination. Les mécanismes de divulgation sont régulièrement rappelés aux employés, qui peuvent communiquer en toute confidentialité avec le président du comité d'audit du conseil, s'il y a lieu.

Héroux-Devtek continue de suivre de près l'évolution du contexte commercial et réglementaire et adaptera ses pratiques en matière de gouvernance et de divulgation en conséquence.

De plus amples renseignements sur les pratiques de gouvernance de la Société sont présentés de façon détaillée dans la rubrique suivante.

INFORMATION CONCERNANT LA GOUVERNANCE

L'exposé suivant traite des pratiques en matière de gouvernance de la Société et a été préparé conformément au *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (le « **Règlement 58-101** ») et à l'annexe 58-101A1.

1. Conseil d'administration

- a) Au 15 juin 2022, les administrateurs suivants sont « indépendants », au sens donné à ce terme à l'article 1.4 du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* (le « **Règlement 52-110** ») :

Nathalie Bourque
Didier Evrard
Louis Morin
James J. Morris
Brian A. Robbins
Annie Thabet
Beverly Wyse

- b) Gilles Labbé, à titre de président exécutif du conseil et Martin Brassard à titre de président et chef de la direction ne sont pas indépendants, au sens donné à ce terme à 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 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.

Administrateur	Nom de l'émetteur	Marché	Comité du conseil
Gilles Labbé	CGI Inc.	TSX NYSE	Président du comité d'audit et de gestion des risques
Brian A. Robbins	Exco Technologies Limited	TSX	s.o.
Annie Thabet	Métaux Russel inc.	TSX	Comité d'audit, comité des ressources de gestion et de la rémunération de la direction
	Transcontinental inc.	TSX	Comité d'audit, comité de gouvernance et de responsabilité sociale
Beverly Wyse	IperionX Limited	ASX	Comités d'audit, des enjeux ESG et de la rémunération

Les lignes directrices en matière de gouvernance de la Société prévoient qu'en règle générale, le président et chef de la direction de la Société ne peuvent pas siéger simultanément au conseil de plus de deux autres sociétés cotées en bourse et aucun administrateur ne peut siéger simultanément au conseil de plus de cinq autres sociétés cotées en bourse, sauf, dans chaque cas, si le conseil établit que le fait de siéger simultanément à d'autres conseils n'aura pas d'incidence défavorable importante sur la capacité du conseil d'agir en toute indépendance ou de remplir son mandat conformément aux lois applicables. L'administrateur qui souhaiterait siéger au conseil d'administration d'une autre société, qu'elle soit privée ou cotée en bourse, doit d'abord obtenir l'autorisation de le faire du président exécutif du conseil de sorte qu'un examen adéquat puisse être entrepris pour garantir l'absence de conflit d'intérêts éventuel ou d'autres enjeux de nature juridique ou commercial. Dans le cas où le président exécutif du conseil voudrait également siéger au conseil d'administration d'une autre société, la demande y afférente devra être présentée en premier au président du comité des ressources humaines. De plus, il ne doit y avoir plus de deux conseils et comités interreliés à un moment donné. Un conseil est interrelié lorsque deux administrateurs de la Société siègent également ensemble au conseil d'une autre société cotée en bourse.

Au 15 juin 2022, les administrateurs de la Société n'ont accepté aucun mandat parallèle d'administrateur.

- 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, sous réserve d'un minimum de deux telles réunions par exercice. Au cours de l'exercice clos le 31 mars 2022, les administrateurs indépendants se sont réunis cinq fois sans la présence de la direction.
- f) Le conseil a élaboré une description de poste écrite à l'intention du président exécutif du conseil et de l'administrateur principal. Ce dernier prend des initiatives pour veiller à ce que le conseil agisse indépendamment de la direction et des administrateurs non indépendants de la Société, pour garantir que le conseil est conscient de ses obligations envers les actionnaires et qu'il soit en

mesure de s'acquitter adéquatement de ses fonctions, afin de favoriser l'efficacité et le bon fonctionnement du conseil, et afin de promouvoir l'interaction efficace et transparente des administrateurs et de la direction.

- 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 clos le 31 mars 2022.

Administrateur	Réunions du conseil	Réunions du comité d'audit	Réunions du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise
Nathalie Bourque	10 de 11	3 de 4	-
Martin Brassard ⁽²⁾	10 de 10	-	-
Paule Doré ⁽¹⁾	4 de 4	-	2 de 2
Didier Evrard	11 de 11	4 de 4	-
Gilles Labbé ⁽²⁾	10 de 10	-	-
Louis Morin	11 de 11	4 de 4	-
James J. Morris	10 de 11	-	5 de 5
Brian A. Robbins	11 de 11	-	5 de 5
Annie Thabet ⁽³⁾	10 de 10	-	4 de 4
Beverly Wyse	11 de 11	4 de 4	-

(1) Le mandat de M^{me} Paule Doré a pris fin le 10 août 2021.

(2) MM. Gilles Labbé et Martin Brassard n'ont pas été invités à la réunion du conseil tenue le 19 novembre 2021.

(3) M^{me} Annie Thabet a été nommée administratrice de la Société le 19 mai 2021.

2. Mandat du conseil

Rôle du conseil

Le conseil 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 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 continu. Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du conseil doivent agir en toute honnêteté et bonne foi au mieux des intérêts de la Société.

Mandat et objectifs

Le mandat du conseil comprend notamment de fixer des objectifs à long terme pour la Société, d'élaborer les plans et les stratégies nécessaires pour atteindre ces objectifs, et de superviser les membres de la haute direction qui mettent en œuvre ces objectifs et s'occupent de la gestion quotidienne de la Société. Le conseil conserve un rôle de supervision et l'ultime responsabilité en ce qui concerne toutes les questions qui se rapportent à la Société et à ses activités.

Le conseil s'acquiesce de ses responsabilités directement et par l'intermédiaire de ses comités, notamment le comité d'audit et le comité des ressources humaines. Le conseil peut également nommer des comités spéciaux à l'occasion pour régler des questions à plus brève échéance.

Composition et délibération de questions

Taille du conseil et processus de sélection des candidats – Sous réserve du nombre minimal fixé à trois administrateurs dans les statuts de la Société, le conseil tient compte des recommandations du comité des ressources humaines à l'égard de la taille et du 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 efficiente et efficace.

Le comité des ressources humaines examine les candidats à la nomination et à l'élection 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, conformément aux dispositions des statuts et des règlements administratifs de la Société.

Élection – Les membres du conseil seront élus à l'assemblée annuelle des actionnaires et exerceront leurs fonctions jusqu'à leur démission ou jusqu'à ce qu'un successeur qualifié soit dûment nommé ou élu.

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.

Le conseil doit, sur recommandation du comité des ressources humaines, nommer un président du conseil qui doit être un administrateur indépendant. Une même personne ne peut en aucun temps occuper à la fois le poste de président du conseil et de chef de la direction. Si le président du conseil n'est pas un administrateur indépendant, le conseil, sur la recommandation du comité des ressources humaines, nommera un administrateur principal.

L'âge du départ à la retraite pour les membres du conseil est normalement fixé à 75 ans.

Orientation des administrateurs – Le président exécutif du conseil, le président et chef de la direction 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. Au moyen du programme d'orientation et de formation, le conseil encourage tous les administrateurs à mettre continuellement à jour leurs compétences de même que leur connaissance de la Société, de ses activités et de sa haute direction, et il en favorise les occasions.

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 plus brève échéance. Chaque comité exerce ses activités selon un mandat écrit approuvé par le conseil, dans lequel ses devoirs et responsabilités sont énoncés. À la suite des réunions de son comité, le président de chaque comité fait rapport au conseil.

Évaluation – Le comité des ressources humaines, avec l'aide de l'administrateur principal, 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. Le comité des ressources humaines, avec l'aide de l'administrateur principal, fait un compte rendu de cette évaluation au conseil.

Réunions et marche à suivre – Le conseil tient des réunions au moins une fois par trimestre, et des réunions additionnelles autant de fois qu'il estime nécessaires pour exercer ses fonctions de manière efficace. 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 exécutif du conseil sur les points à l'ordre du jour de la réunion. Les administrateurs recevront les documents relatifs à chaque réunion avant la tenue de la réunion.

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 ordinaires par année.

La majorité des membres du conseil constitue le quorum à toute réunion du conseil. Le quorum doit être maintenu pendant toute la durée de la réunion. Les pouvoirs du conseil peuvent être exercés à une réunion à laquelle un quorum du conseil est atteint par la présence soit en personne, par téléphone ou par tout autre moyen électronique, ou par voie de résolution signée par tous les membres ayant droit de vote à l'égard de cette résolution à une réunion du conseil.

Chaque membre (y compris le président exécutif du conseil) a droit à un vote lors de la délibération de questions relatives au conseil.

À toutes les réunions du conseil, chaque question doit être tranchée par une majorité des voix exprimées. Dans le cas d'une égalité des votes, le président exécutif du conseil n'a pas droit à un deuxième vote.

Le conseil reçoit un rapport du chef de la direction à chaque réunion régulière portant sur les questions courantes pertinentes pour la Société.

Devoirs et responsabilités du conseil

Organisation du conseil – Le conseil tient compte des recommandations du comité des ressources humaines, mais il demeure responsable de la gestion de ses propres affaires en approuvant sa composition et sa taille, le choix du président du conseil, les candidats aux postes d'administrateur, les nominations au sein des comités et la nomination de leur président, les chartes des comités et la rémunération des administrateurs. Le conseil s'assure que la rémunération des administrateurs tient 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.

Le conseil peut déléguer à ses comités certaines questions dont il est chargé, notamment l'approbation de la rémunération des membres du conseil et des membres de la haute direction, les évaluations du rendement et la supervision des systèmes de contrôle interne, mais le conseil conserve sa fonction de supervision et sa responsabilité ultime à l'égard de ces questions et de toutes les autres responsabilités déléguées. Il incombe au conseil de s'assurer que des mesures sont mises en place pour donner aux nouveaux administrateurs une orientation sur le rôle du conseil, de ses comités et de ses administrateurs, et sur la nature et l'exploitation des activités de la Société. Il incombe également au conseil de s'assurer que des mesures sont mises en place pour fournir à ses administrateurs une formation continue afin de s'assurer qu'ils ont les compétences et les connaissances nécessaires pour s'acquitter de leurs obligations en tant qu'administrateurs. Le conseil s'assure que des structures et des processus appropriés sont en place de sorte que le conseil et ses comités puissent fonctionner de façon indépendante par rapport à la direction.

Planification stratégique – Le conseil tient une réunion avec les membres de la haute direction afin d'examiner le plan stratégique et le plan annuel de la Société, et de les approuver. Le conseil tient compte, entre autres, des occasions et des risques liés aux tendances mondiales des affaires, du marché et des produits, et du potentiel de croissance. Le conseil est chargé d'informer les membres de la haute direction sur les nouvelles tendances et questions, ainsi que sur les plans, les objectifs et les buts stratégiques et annuels que la direction élabore.

Évaluation du risque – Le conseil s'assure que les principaux risques concernant la Société sont repérés et que des mesures sont mises en place pour réduire et gérer ces risques. Le conseil surveille la conduite de la Société et s'assure qu'elle respecte les exigences juridiques et réglementaires applicables.

Intégrité – Le conseil, dans la mesure du possible, s'assure que le chef de la direction et les autres membres de la haute direction sont intègres et qu'ils créent une culture d'intégrité dans l'ensemble de l'organisation. Il incombe au conseil de prendre des mesures pour s'assurer que les administrateurs exercent un jugement indépendant lors de l'examen d'opérations et d'ententes à l'égard desquelles un administrateur ou un membre de la haute direction a un intérêt important. Le conseil est tenu de revoir et de surveiller les processus et les contrôles mis en place au sein de la Société pour maintenir l'intégrité et l'exactitude de ses rapports financiers, de ses contrôles internes, de ses contrôles liés à la communication de l'information, et de ses systèmes d'information de gestion, et le respect de son code de conduite.

Direction – Le conseil est responsable d'examiner et d'approuver, sur recommandation du comité des ressources humaines, la nomination, la rémunération et le rendement du chef de la direction et des membres de la haute direction. Le conseil est tenu d'élaborer des descriptions de poste écrites pour le président exécutif du conseil, l'administrateur principal, le cas échéant, et le chef de la direction. Il incombe au conseil de s'assurer que des plans adéquats sont en place concernant le perfectionnement, la formation et la relève des membres de la haute direction.

Gouvernance, politiques et règles – Le conseil, en collaboration avec le comité des ressources humaines, est responsable de la mise en place et du maintien de saines pratiques en matière de gouvernance par adoption de principes, de politiques et de règles applicables à la Société. Il incombe au conseil d'examiner et d'approuver des énoncés de politique clés élaborés par la direction concernant des questions telles que l'éthique, la conformité, les communications, l'environnement, la santé et la sécurité, et la communication de l'information au public.

Le conseil est tenu d'approuver et de surveiller la conformité à l'ensemble des politiques et des règles importantes selon lesquelles la Société exerce ses activités, et d'approuver les politiques et les règles établies pour s'assurer que la Société exerce ses activités

conformément aux lois et aux règlements applicables en tout temps. Au moins une fois par année, le conseil, en collaboration avec le comité des ressources humaines, examine, modifie, s'il y a lieu, et approuve les politiques et les règles de la Société.

Supervision du rendement financier et autres questions financières – Il incombe au conseil de favoriser la cohésion entre les attentes des actionnaires, les plans de la Société et la performance des membres de la direction. Le conseil est également chargé d'adopter des processus de surveillance des progrès réalisés par la Société dans l'atteinte de ses objectifs stratégiques et opérationnels, et de revoir et de modifier ses directives données à la direction compte tenu de l'influence de l'évolution de la situation sur la Société.

Directement et par l'intermédiaire du comité d'audit, le conseil évalue également l'intégrité des systèmes de contrôle interne sur les systèmes de communication de l'information financière et d'information de gestion. Le conseil examine et approuve les dépenses en immobilisations, les dépenses d'exploitation et les dépenses de développement, y compris les budgets relatifs à ces dépenses. Le conseil est chargé d'approuver les états financiers audités annuels et les états financiers intermédiaires non audités, et les notes y afférentes, de même que le rapport de gestion qui accompagne ces états financiers.

Le conseil est chargé d'examiner et d'approuver les opérations importantes qui ne sont pas dans le cours normal des activités, notamment les investissements importants, les acquisitions et les cessions d'immobilisations considérables, les dépenses en immobilisations importantes, les coentreprises importantes, les réorganisations, restructurations, acquisitions et cessions importantes, de même que tout autre projet important. Il incombe au conseil de s'assurer que la Société adopte des normes financières prudentes relativement aux activités de la Société et des niveaux d'endettement prudents par rapport à la structure du capital consolidé de la Société. Le conseil, sur la recommandation du comité d'audit, recommande aux actionnaires la nomination des auditeurs indépendants et approuve leur rémunération.

Le conseil approuve ces questions qui doivent, en vertu de la loi qui régit la Société, être approuvées par les administrateurs de la Société, y compris l'émission, l'achat et le rachat de titres, de même que la déclaration et le versement de dividendes.

Communication et présentation de l'information – Le conseil est chargé de s'assurer que le rendement de la Société est convenablement présenté aux actionnaires, aux autres porteurs de ses titres, à la communauté des investisseurs, aux organismes de réglementation pertinents et au grand public de façon régulière et en temps opportun. Le conseil est responsable d'examiner et d'approuver, sur recommandation du comité d'audit, le contenu des documents importants, y compris la notice annuelle, les communiqués de presse publiés relativement aux résultats financiers trimestriels et annuels, et également d'examiner et d'approuver la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ainsi que tout autre document devant être communiqué ou déposé par la Société avant sa communication publique ou son dépôt auprès d'organismes de réglementation. Il incombe au conseil de s'assurer que des processus appropriés sont en place pour permettre la communication en temps opportun de l'information pertinente se rapportant à l'entreprise et de l'information visée par la réglementation.

Conseillers externes – 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 approuvées au préalable par le comité des ressources humaines. La Société fournit les fonds nécessaires, dans une mesure raisonnable, pour payer les services rendus par ces conseillers externes.

3. Descriptions de poste

- a) Le conseil a rédigé une description de poste pour le président exécutif du conseil, pour l'administrateur principal 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 et en collaboration avec le président exécutif du conseil, le chef de la direction dirige efficacement, et avec des idées nouvelles, la Société afin d'en accroître la valeur de manière responsable, rentable et durable, et, sous réserve des politiques et des lignes directrices approuvées par le conseil, il gère les affaires tant commerciales qu'internes de la Société et supervise la réalisation de son

plan stratégique et de son plan annuel. En plus de gérer les affaires tant commerciales qu'internes de la Société, le chef de la direction assure les fonctions spécifiques qui sont énoncées dans la description de poste écrite et exerce les autres pouvoirs et fonctions que le conseil peut déterminer. Le chef de la direction a la responsabilité d'agir dans l'intérêt véritable de la Société, conformément à la législation applicable et à de saines pratiques en matière de gouvernance.

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. 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 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 exécutif 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 gammes 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, chaque administrateur reçoit des publications concernant les progrès récents réalisés dans le secteur, la nouvelle réglementation applicable ainsi que toute autre information pertinente. Au cours du présent exercice, les administrateurs ont assisté à des séances de formation portant sur la gestion des risques d'entreprise et les enjeux ESG.

5. Éthique commerciale

- a) 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 d'obtenir un exemplaire du *Code de conduite* sur le site Web de la Société à l'adresse www.herouxdevtek.com et sur demande écrite au secrétaire de Héroux-Devtek Inc. à l'adresse suivante : bureau 600, Tour Ouest, Complexe Saint-Charles, 1111, rue Saint-Charles O., Longueuil (Québec) Canada J4K 5G4.

Le conseil a également adopté un *Code de conduite destiné aux fournisseurs* pour aider les fournisseurs et autres entrepreneurs tiers de la Société à adopter une approche qui réponde aux attentes de la Société en matière d'éthique et de conformité.

Le conseil a la responsabilité d'examiner et de surveiller les contrôles et les processus 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* et à son *Code de conduite destiné aux fournisseurs*. Le conseil s'acquitte de sa tâche de surveillance de la conformité au *Code de conduite* et au *Code de conduite destiné aux fournisseurs* 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 le *Code de conduite* de la Société. Un processus a été mis 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. 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 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 président exécutif du conseil 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.

La Société a adopté en 2018 un règlement administratif relatif au préavis (le « **règlement administratif relatif au préavis** ») afin que les actionnaires, les administrateurs et les membres de la direction de la Société disposent d'un cadre clair pour la sélection des candidats au conseil d'administration de la Société. Ce règlement fixe la date limite avant laquelle un actionnaire de la Société doit soumettre sa sélection de candidats au conseil d'administration avant toute assemblée annuelle ou extraordinaire des actionnaires et précise les renseignements que l'actionnaire doit inclure dans un avis écrit (le « **préavis** ») à l'attention du secrétaire de la Société pour qu'un candidat à un poste d'administrateur puisse être élu à une assemblée annuelle ou extraordinaire des actionnaires.

Pour que les délais impartis soient respectés, un préavis doit être remis a) dans le cas d'une assemblée annuelle des actionnaires, au moins 30 et au plus 65 jours avant la date de la tenue de l'assemblée annuelle des actionnaires; toutefois, si l'assemblée annuelle des actionnaires doit avoir lieu à une date qui tombe moins de 50 jours après la date (la « **date de l'avis** ») à laquelle la date de l'assemblée a été rendue publique pour la première fois, l'avis doit être donné au plus tard à la fermeture des bureaux le 10^e jour suivant la date de l'avis; et b) dans le cas d'une assemblée extraordinaire (qui n'est pas aussi une assemblée annuelle) des actionnaires convoquée aux fins de l'élection d'administrateurs (que l'assemblée ait été convoquée à d'autres fins ou non), au plus tard à la fermeture des bureaux le 15^e jour suivant la date à laquelle la date de l'assemblée a été rendue publique pour la première fois.

Pour que le préavis soit dans une forme écrite adéquate, il doit indiquer : a) pour chaque personne (le « **candidat à un poste d'administrateur** ») qui est candidat à un poste d'administrateur : A) le nom, l'âge, l'adresse commerciale et l'adresse résidentielle du candidat à un poste d'administrateur; B) les fonctions principales ou l'emploi du candidat à un poste d'administrateur; C) la catégorie ou la série et le nombre d'actions du capital-actions de la Société qui sont sous le contrôle ou qui sont la propriété inscrite ou véritable du candidat à un poste d'administrateur à la date de clôture des registres de l'assemblée des actionnaires (si cette date a été rendue publique et qu'elle s'est produite) et à la date du préavis; et D) tout autre renseignement concernant le candidat à un poste d'administrateur qui devrait être divulgué dans la circulaire de sollicitation de procurations d'un dissident relativement à la sollicitation de procurations dans le cadre de l'élection d'administrateurs conformément aux lois applicables; et b) pour l'actionnaire qui donne le préavis : A) le nom et l'adresse de l'actionnaire et B) la procuration, le contrat, l'arrangement, l'accord ou le lien aux termes duquel l'actionnaire a un droit de vote à l'égard des actions de la Société; et C) tout autre renseignement concernant l'actionnaire qui devrait être divulgué dans la circulaire de sollicitation de procurations d'un dissident relativement à la sollicitation de procurations dans le cadre de l'élection d'administrateurs conformément aux lois applicables. La Société pourra exiger des renseignements supplémentaires, y compris un consentement écrit d'agir, pour déterminer l'admissibilité du candidat à un poste d'administrateur à siéger comme administrateur indépendant de la Société.

Le règlement administratif relatif au préavis se trouve au www.herouxdevtek.com/fr/investisseurs/regie-entreprise.

7. Rémunération

Il incombe au comité des ressources humaines, avec le soutien d'un consultant indépendant en matière de rémunération, de revoir périodiquement 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, avec l'aide de l'administrateur principal, de surveiller l'efficacité du conseil et le rendement des administrateurs. Le processus est facilité par l'utilisation de questionnaires envoyés par le comité des ressources humaines ou en son nom de sorte que chaque administrateur puisse faire part de ses réactions concernant l'efficacité du conseil et de ses comités. À la réception des questionnaires, le président du comité des ressources humaines ou l'administrateur principal communique avec les administrateurs séparément afin de discuter des réponses qu'ils ont 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 systèmes 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.

10. Durée du mandat et autres mécanismes en matière de renouvellement du conseil

La Société n'a pas adopté de durée maximale pour le mandat de ses administrateurs, à l'exception de l'âge du départ à la retraite qui est normalement fixé à 75 ans. La Société n'a pas mis en place de mécanisme officiel pour le renouvellement des membres du conseil d'administration. Le conseil est d'avis qu'il est dans l'intérêt véritable de la Société de maintenir en fonction des administrateurs d'expérience qui connaissent bien les activités commerciales de la Société et peuvent assurer la continuité de sa gestion.

11. Politiques sur la représentation féminine au sein du conseil

Le conseil est fier du fait que 33 % des membres du conseil sont des femmes et il reconnaît les avantages que procure la diversité au conseil et considère que la participation, l'expérience et la contribution des femmes sont constructives dans le processus décisionnel du conseil.

Le conseil et le comité des ressources humaines favorisent la diversité dans la composition des membres du conseil bien que la Société n'a pas de politique officielle sur la représentation féminine au conseil. Le conseil ne projette pas d'adopter une telle politique en ce moment étant donné qu'un nombre élevé de femmes siègent au conseil. Le conseil s'engage à maintenir ce nombre au fur et à mesure que le conseil se renouvelle, en tenant compte des compétences des antécédents, de l'expérience et des connaissances dont ont besoin le conseil et ses comités à un certain moment.

12. Prise en compte de la représentation féminine dans le processus de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateur

Dans le cadre de son mandat, le comité des ressources humaines a la responsabilité de tenir compte de la diversité hommes-femmes dans son processus général de recrutement et de sélection de candidats pour le conseil. Par conséquent, dans sa recherche de nouveaux administrateurs, le comité des ressources humaines prend en considération le niveau de représentation féminine au sein du conseil et, s'il y a lieu, recrutera des candidates compétentes dans le cadre du processus général de recrutement et de sélection de candidats de la Société pour pourvoir des postes au sein du conseil au fur et à mesure que le besoin se présente, que ce soit en raison notamment d'une vacance ou de la croissance.

13. Prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction

La Société accorde une attention particulière à la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction. Cependant, compte tenu du fait qu'il y a seulement quelques postes de haute direction, la Société s'abstient de fixer des objectifs concernant la représentation féminine parmi les membres de sa haute direction. Il est important que la candidature de chaque personne à un poste de haute direction soit évaluée en fonction de la compétence de cette personne et des besoins de la Société à ce moment. Des objectifs fondés sur des critères précis pourraient restreindre la capacité de la Société de nommer à des postes de haute direction les personnes qui sont les plus compétentes pour occuper ces postes. La Société a toutefois l'intention d'améliorer la diversité hommes-femmes au sein de la haute direction dans l'avenir.

14. Objectifs de la Société concernant la représentation féminine au conseil et à des postes de haute direction

La Société n'a pas adopté d'objectif mesurable concernant la représentation féminine au sein de son conseil ou de sa haute direction. La Société prévoit éventuellement adopter des objectifs et des cibles mesurables au fur et à mesure qu'elle prend de l'expansion.

15. Nombre de femmes au sein du conseil et au sein de la haute direction

En date des présentes, trois femmes siègent au conseil de la Société, ce qui représente un total de 33 %.

En date des présentes, la Société compte une femme qui occupe des fonctions de membre de la haute direction, ce qui représente un total de 7 %.

RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Rapport sur la rémunération

L'information présentée dans cette rubrique traite de la rémunération reçue par les membres de la haute direction de la Société qui agissaient à ce titre à la fin de l'exercice 2022.

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, 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 31 mars 2022, le comité des ressources humaines se composait des trois administrateurs indépendants suivants : Annie Thabet, Brian A. Robbins et James J. Morris, ce dernier étant le président du comité. 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. M^{me} Thabet est administratrice de sociétés et associée chez Celtis Capital Inc. depuis 2003. M. Robbins est président exécutif du conseil d'Exco Technologies Limited. Jusqu'au 31 décembre 2006, M. Morris a été vice-président, Ingénierie et Fabrication de Boeing Commercial Airplanes.

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

Au cours de l'exercice 2021, le comité des ressources humaines, après consultation avec la direction, a retenu les services de Willis Towers Watson (« **WTW** ») pour qu'elle agisse à l'avenir à titre de nouveau consultant indépendant externe du comité des ressources humaines, en remplacement de PCI - Perrault Conseil inc. (« **PCI** »). WTW a reçu le mandat d'examiner les recommandations en matière de rémunération de la haute direction et des questions connexes et de donner des conseils à cet égard, et les services fournis au cours de l'exercice 2022 portaient sur l'examen de la rémunération de l'équipe de haute direction, y compris les membres de la haute direction visés (au sens donné à ce terme dans les présentes), et d'aider le comité sur les diverses questions liées à la rémunération de la haute direction.

Le tableau qui suit présente un aperçu des honoraires versés à WTW et PCI pour les exercices clos les 31 mars 2022 et 2021 :

	2022	2021
Honoraires versés à PCI		
<i>Frais liés à la rémunération de la haute direction</i>	— \$	23 754 \$
<i>Autres honoraires</i>	—	—
	— \$	23 754 \$
Honoraires versés à WTW		
<i>Frais liés à la rémunération de la haute direction</i>	38 537 \$	17 719 \$
<i>Autres honoraires⁽¹⁾</i>	53 373	113 564
	91 910 \$	131 283 \$

(1) Ces honoraires portent essentiellement sur les services rendus au Canada et au Royaume-Uni, y compris l'administration et les conseils en investissement relatifs aux régimes de retraite et les conseils relatifs aux assurances de personnes.

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 visés (au sens donné à ce terme dans les présentes) une rémunération totale qui se situe entre le 25^e centile et la médiane des sociétés comparables sur le marché, mais qui pourrait se situer dans un quartile supérieur en cas de rentabilité plus élevée 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.

Les membres de la haute direction visés de la Société sont le président et chef de la direction, le vice-président et le chef de la direction financière ainsi que les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés de la Société autres que le président et chef de la direction, le vice-président et le chef de la direction financière (les « **membres de la haute direction visés** »).

Groupe de comparaison et positionnement

L'évaluation périodique du positionnement sur le marché à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction de la Société se fonde sur un groupe de comparaison servant de groupe de référence, qui a été proposé par WTW et approuvé par le comité des ressources humaines. WTW a effectué sa dernière analyse du positionnement sur le marché à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction de la Société au cours de l'exercice 2022. Le groupe de comparaison comprend 18 sociétés choisies en fonction des critères suivants : les produits des activités ordinaires annuels, la pertinence des secteurs, une clientèle comparable, une société inscrite en bourse, une société autonome, un marché pour le recrutement éventuel et la culture entrepreneuriale (le « **groupe de comparaison** »).

Le groupe de comparaison est composé des sociétés suivantes :

Sociétés canadiennes	Produits des activités ordinaires (en millions)	Sociétés américaines	Produits des activités ordinaires (en millions)
Industries Lassonde inc.	1 893 \$	AAR Corp	1 652 \$ US
Quincaillerie Richelieu Ltée	1 440	Mercury Systems, Inc.	924
Magellan Aerospace Corporation	688	Kaman Corporation	709
Logistec Corporation	744	Kratos Defense & Security Solutions	812
IBI Group Inc	557	RBC Bearings Incorporated	609
Exco Technologies Limited	461	Ducommun Incorporated	645
Velan inc.	302	Astronics Corporation	445
EXFO Inc.	266	AeroVironment, Inc.	449
Les Industries Avcorp Inc.	99	AerSale Corporation	340

Le positionnement d'Héroux-Devtek par rapport au groupe de comparaison

Produits des activités ordinaires médians	627 \$
Héroux-Devtek	570

Éléments de la politique en matière de rémunération

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

- le salaire;
- 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

La politique de la Société en matière de salaire consiste à verser aux membres de la haute direction visés des salaires qui se situent autour du 25^e centile du groupe de comparaison. Les salaires des membres de la haute direction visés sont revus chaque année et peuvent être rajustés par le comité des ressources humaines en fonction du rendement du membre de la haute direction visé en poste ainsi que de la durée de son mandat et de son positionnement relatif sur le marché. À la suite de sa promotion au poste de chef de la direction au cours de

l'exercice 2020, le salaire annuel de M. Brassard augmentera progressivement pour s'établir autour du 25^e centile du groupe de comparaison.

Rémunération incitative annuelle

La Société offre aux membres de la haute direction l'occasion de toucher une prime annuelle, à la condition que la Société atteigne ou excède ses objectifs financiers 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 gamme de produits ou d'une unité d'exploitation repose sur des objectifs financiers comparés au budget de l'exercice. La prime annuelle, pour le président exécutif du conseil, le président et chef de la direction et le vice-président et chef de la direction financière, repose sur la réalisation du résultat net prévu dans le budget alors que pour le vice-président, directeur général de la région du centre et le vice-président, Ingénierie, assurance qualité et environnement, elle repose sur les flux de trésorerie disponibles et le BAIIA. La combinaison cible du salaire et de la prime annuelle doit se situer entre le 25^e centile et le 50^e centile du groupe de comparaison.

La prime 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 région/gamme de produits ou l'unité d'exploitation doit avoir atteint au moins 80 % de son budget financier cible. Si cet objectif est atteint, la prime versée, exprimée en fonction d'un pourcentage de la prime cible, se situera entre 40 % et 120 % pour les directeurs admissibles, 130 % pour les hauts dirigeants et 170 % pour certains membres de la haute direction visés, selon le niveau de réussite atteint.

La prime cible de chaque membre de la haute direction visé sont les suivants :

Membres de la haute direction visés	Prime cible
Gilles Labbé	100 %
Martin Brassard	110 %
Stéphane Arsenault	70 %
Dominique Dallaire	40 %
Daniel Normandin	40 %

La prime définitive 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 en fonction du résultat net ajusté. Par conséquent, la rémunération incitative annuelle totale versée en fonction du rendement de la Société est composée de la manière suivante :

Pour les postes ayant des responsabilités d'entreprise :

- 100 % de la prime cible provient du rendement de la Société dans son ensemble.

Pour les postes ayant des responsabilités propres à une région, à une gamme de produits et/ou à une unité d'exploitation :

- 25 % de la prime cible provient du rendement de la Société dans son ensemble;
- 75 % de la prime cible provient du rendement de la région, de la gamme de produits et/ou de l'unité d'exploitation.

Le tableau ci-après résume les détails de la rémunération incitative annuelle :

Poste	Mesures de rendement	Pondération	Niveaux seuils
Président exécutif du conseil Président et chef de la direction Vice-président et chef de la direction financière	Résultat net ajusté de la Société	100 %	Seuils conformes au résultat net ajusté de l'exercice précédent
Vice-président, directeur général de la région du centre, et vice-président, Ingénierie, assurance qualité et environnement	Flux de trésorerie disponibles BAIIA et résultat net ajusté de la Société	37,5 % 37,5 % 25 %	Seuils conformes aux flux de trésorerie disponibles et au BAIIA de l'exercice antérieur

Les seuils relatifs à la rémunération incitative fondée sur les mesures financières sont fixés en se basant sur le budget de la Société, selon des niveaux réalisables et en harmonie avec les objectifs de croissance de la Société.

Pour l'exercice clos le 31 mars 2022, la Société a utilisé le résultat net ajusté, qui exclut les éléments non récurrents, déduction faite des taxes, pour évaluer son rendement financier. Cette mesure financière n'est pas prévue par les IFRS. Toutefois, la direction de la Société considère ce paramètre comme de l'information pratique pour aider à évaluer la rentabilité, la liquidité et la capacité de la Société à générer des fonds pour financer ses besoins en matière d'exploitation et d'investissements. Pour obtenir des renseignements pertinents sur ces mesures, veuillez vous reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux IFRS » du rapport de gestion pour l'exercice 2022 qui peut être consulté sur SEDAR à l'adresse sedar.com ou sur le site Web d'Héroux-Devtek.

Le comité des ressources humaines a conclu qu'il serait gravement préjudiciable pour les intérêts de la Société de divulguer au public le niveau de rendement associé au seuil, à la cible et à la réalisation maximale pouvant être atteint pour chaque mesure de rendement de la rémunération incitative annuelle. Les niveaux de ces paramètres pourraient être utilisés par les concurrents pour supposer des conclusions au sujet des priorités stratégiques confidentielles de la Société. De plus, la divulgation de ces paramètres peut entraîner de la confusion à l'égard des directives financières données aux actionnaires dans les communiqués sur les résultats annuels et trimestriels de la Société. Les cibles ont pour objet d'être exigeantes, sans être impossibles ni faciles à atteindre.

La réalisation des objectifs financiers et du rendement de la Société dans son ensemble et par région pour l'exercice clos le 31 mars 2022 s'est établie entre 0 % et 146 %, et entre 103 % et 146 % pour les membres de la haute direction visés.

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 ajustée afin de mieux tenir compte 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 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.

Compte tenu de son examen, le comité des ressources humaines a approuvé le facteur de paiement individuel ci-après pour chacun des membres de la haute direction visés énumérés ci-après dans le cadre du paiement de la rémunération incitative à court terme à chacun d'eux :

Membres de la haute direction visés	Facteur de paiement individuel
Gilles Labbé	99,0 %
Martin Brassard	109,6 %
Stéphane Arsenault	119,7 %
Dominique Dallaire	127,2 %
Daniel Normandin	118,1 %

Par conséquent, d'après l'évaluation du comité des ressources humaines des objectifs d'entreprise pour l'exercice 2022 et du rendement individuel pour l'exercice clos le 31 mars 2022, la rémunération incitative annuelle ci-après sera versée au cours de l'exercice 2023 à chaque membre de la haute direction visé :

Membres de la haute direction visés	Rémunération incitative annuelle	Pourcentage du salaire (%)
Gilles Labbé	460 000 \$	108,9 %
Martin Brassard	590 000	132,6 %
Stéphane Arsenault	280 000	92,2 %
Dominique Dallaire	125 400	47,1 %
Daniel Normandin	130 000	59,1 %

Rémunération incitative à long terme

La Société offre aux membres de la haute direction la possibilité de recevoir une rémunération incitative à long terme afin d'inciter les membres de la haute direction et d'autres employés admissibles à viser la croissance et le développement de la Société et à y participer ainsi qu'à aider la Société dans le cadre du recrutement, du maintien en poste et de la motivation de ses membres de la haute direction et de ses employés clés. La rémunération incitative à long terme de la Société a été conçue dans le but :

- de reconnaître et de récompenser les incidences de mesures stratégiques à long terme entreprises par les membres de la haute direction et les employés clés;
- d'harmoniser les intérêts des membres de la haute direction et des employés clés de la Société;
- de faire en sorte que les membres de la haute direction et les employés clés soient concentrés sur la mise au point et la mise en œuvre réussies de la stratégie de croissance continue de la Société;
- de favoriser le maintien en poste des membres de la haute direction et des employés clés;
- de recruter des gens de talent pour la Société.

Deux formes de rémunération fondée sur les actions sont généralement attribuées aux membres de la haute direction :

- des options d'achat d'actions;
- des unités d'actions liées au rendement.

Chaque forme de rémunération représente environ la moitié des primes d'intéressement à long terme accordées tous les ans aux membres de la haute direction visés. La description du cadre de la rémunération incitative à long terme figure ci-après :

Régime d'options d'achat d'actions

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 certains employés clés de la Société et de ses unités d'exploitation.

De façon générale, le conseil fixe le nombre d'options attribuées chaque année en fonction d'un pourcentage cible qui est attribué à chaque membre de la haute direction visé, établi selon son niveau de responsabilité et d'autorité. Le nombre total d'options émises au cours des derniers exercices est examiné, mais n'a pas d'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 pendant une période pouvant aller jusqu'à sept ans, sous réserve du rendement boursier et des conditions d'acquisition en fonction du temps établies par le conseil.

Il convient de se reporter à la rubrique portant sur les régimes de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres ci-après pour en savoir plus sur le régime d'options d'achat d'actions.

Régime d'unités d'actions liées au rendement

Le régime d'unités d'actions liées au rendement (le « **régime d'UAR** ») à l'intention des dirigeants et des employés clés de la Société et de ses filiales a été adopté par le conseil le 6 août 2014 en vue d'améliorer la capacité de la Société à recruter et à maintenir en poste des dirigeants et des employés clés compétents, de les inciter à axer leurs efforts sur la performance financière et sur le rendement à long terme total pour les actionnaires et de leur permettre d'acquérir une participation dans la Société.

L'administration du régime d'UAR est assurée par le comité des ressources humaines. Le régime d'UAR permet aux participants de recevoir, sous réserve du respect de certaines conditions d'acquisition des droits relatives au rendement, une somme en espèces correspondant au cours du marché d'une action ordinaire à la date de calcul pour chaque UAR dont les droits sont acquis (le « **paiement au titre des UAR** »). Les conditions d'acquisition d'unités liées au rendement sont généralement fondées sur une cible de BAIIA ajusté pour chacun des trois prochains exercices qui a été établie en fonction du dernier budget et plan stratégique de la Société. Le nombre d'unités d'actions liées au rendement (les « **UAR** ») devant être attribuées est déterminé en fonction du cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de la Société négociées à la TSX pendant la période de cinq jours de bourse qui précède la date de l'attribution des UAR.

Il convient de se reporter à la rubrique portant sur les régimes de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres ci-après pour en savoir plus sur le **régime d'UAR**.

Régime d'achat d'actions des employés

Le 2 septembre 2004, le conseil a également approuvé un régime d'achat d'actions des employés (le « **régime d'achat** ») afin d'inciter les employés clés à détenir, de manière permanente, des actions ordinaires de la Société. Il convient de se reporter à la rubrique portant sur les régimes de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres ci-après pour en savoir plus sur le **régime d'achat**.

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 peuvent inclure une allocation d'automobile et le remboursement de l'adhésion à un club ainsi que des 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.

Prestations de retraite

Il convient de se reporter à la rubrique portant sur les régimes de retraite ci-après pour en savoir plus sur les régimes de retraite offerts aux membres de la haute direction de la Société.

Rémunération et gestion des risques

Conformément à sa charte, le comité des ressources humaines est responsable de la surveillance des risques associés aux politiques et aux pratiques en matière de rémunération de la Société.

Au cours de l'exercice 2013, le conseil a adopté et mis en œuvre, sur recommandation du comité des ressources humaines, une politique de gestion du risque axée sur les incidences des risques associés aux politiques et aux pratiques en matière de rémunération de la Société. Cette politique est revue annuellement par le comité des ressources humaines et mise à jour au besoin.

Cette politique stipule que la direction est chargée de voir à ce que des méthodes soient en place pour cerner et évaluer tous les risques associés aux politiques et aux pratiques en matière de rémunération de la Société, et pour faire rapport au comité des ressources humaines à l'égard des mesures prises pour déceler, suivre de près et réduire ces risques.

Dans le cadre de la politique, la direction évalue l'exposition du conseil d'administration, des membres de la haute direction et de la direction et de l'ensemble des employés au risque lié à la rémunération, et en se concentrant sur les régimes incitatifs à court terme et à long terme, ce qui comprend ce qui suit :

- relever notamment toute politique ou pratique en matière de rémunération susceptible d'inciter les membres de la haute direction à prendre des risques inappropriés ou excessifs;
- cerner les risques découlant de ces politiques et pratiques qui pourraient avoir une incidence défavorable importante sur la Société;
- étudier les risques éventuels liés à ces politiques et à ces pratiques, ainsi qu'à toute modification proposée de celles-ci.

La direction suit les processus suivants pour relever et réduire les risques liés aux politiques et aux pratiques en matière de rémunération pouvant inciter un membre de la haute direction ou l'employé d'une unité d'exploitation, d'une région ou d'une gamme de produits principale à prendre des risques inappropriés ou excessifs :

- évaluation annuelle des politiques et des pratiques en matière de rémunération de la Société, y compris l'examen et l'analyse des aspects de ces politiques pouvant inciter un membre de la haute direction ou tout autre employé à adopter un comportement à risque;
- dialogue et communication avec des experts à l'extérieur de la Société (au besoin) dans le cadre de l'analyse des risques associés aux politiques et aux pratiques en matière de rémunération de la Société, et de l'examen des pratiques de délimitation et de réduction des risques employées par d'autres sociétés publiques;
- organisation de séances à huis clos du comité des ressources humaines permettant aux membres de ce comité d'aborder et d'analyser les risques associés aux politiques et aux pratiques sans la présence des membres de la direction.

Dans le même ordre d'idées, au cours de l'exercice 2022, le comité des ressources humaines a examiné le rapport de la direction sur les politiques et les pratiques en matière de rémunération de la Société, en tenant compte des risques s'y rattachant. Le comité n'a décelé aucun risque associé à ces politiques et à ces pratiques dont il serait raisonnable de s'attendre à ce qu'il ait une incidence défavorable importante sur la Société.

Le comité des ressources humaines est d'avis que l'ensemble de la rémunération des membres de la haute direction est équilibré pour éviter le risque pouvant découler de mesures qui seraient de nature à maximiser la rémunération sans égard au risque pris par la Société.

Restrictions applicables à la négociation et à la couverture des actions de la Société

La Société a adopté une 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.

Exigences d'actionnariat minimal pour les membres de la haute direction

Afin d'harmoniser les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires, la Société a adopté au cours de l'exercice 2022 une politique en matière d'actionnariat minimal. Par conséquent, à compter de l'exercice 2022, les membres de la haute direction suivants sont tenus de détenir un nombre minimal de titres de la Société dont la valeur totale doit correspondre à un multiple de leur salaire. Les multiples sont les suivants :

Catégorie	Niveau de propriété de titres
Chef de la direction et président exécutif	3 fois le salaire de base annuel
Chef de la direction financière	2 fois le salaire de base annuel
Vice-président	0,75 fois le salaire de base annuel

Au 31 mars 2022, tous les membres de la haute direction visés ont atteint les exigences en matière d'actionnariat.

Les titres suivants sont comptabilisés au moment d'établir si les exigences sont respectées : (i) les actions ordinaires détenues directement, (ii) les actions ordinaires détenues conjointement ou séparément par le conjoint, (iii) les actions ordinaires détenues en fiducie à l'avantage du membre de la haute direction, du conjoint et/ou des enfants du membre de la haute direction, et (iv) les UAR (que les droits soient acquis ou non). Les options d'achat d'actions non exercées ne sont pas comptabilisées dans les calculs aux fins de satisfaction de ces exigences.

L'exigence en matière d'actionnariat est fondée sur le salaire de base annuel ou la provision annuelle du membre de la haute direction et l'établissement de la satisfaction de l'exigence applicable est effectué chaque année en avril et est fondé sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Société à la TSX pendant les 5 jours de bourse qui précèdent le 31 mars, inclusivement.

Les membres de la haute direction visés auront 5 ans à compter de la date de leur nomination à titre de membres de la haute direction de la Société pour satisfaire à l'exigence. Advenant une hausse du salaire de base d'un membre de la haute direction, celui-ci aura 3 ans à compter de la date de l'augmentation pour acquérir des titres supplémentaires pour satisfaire à la nouvelle exigence.

Dès que le niveau d'actionnariat du membre de la haute direction satisfait à l'exigence applicable, ce niveau doit être maintenu aussi longtemps que le membre de la haute direction est assujéti à la politique.

Si un membre de la haute direction cesse de respecter l'exigence applicable uniquement en raison de la baisse de la valeur des actions ordinaires, le membre de la haute direction ne sera pas tenu de faire l'acquisition d'actions ordinaires supplémentaires pour se conformer à l'exigence; toutefois, il devra conserver toutes les actions ordinaires qu'il détient alors jusqu'à ce qu'il satisfasse à nouveau à l'exigence cible.

Le comité des ressources humaines a le pouvoir discrétionnaire d'appliquer la politique au cas par cas et d'évaluer s'il faut faire une exception aux exigences de la politique lorsqu'un membre de la haute direction subit, du fait de sa situation financière unique, un préjudice s'il se conformait aux exigences.

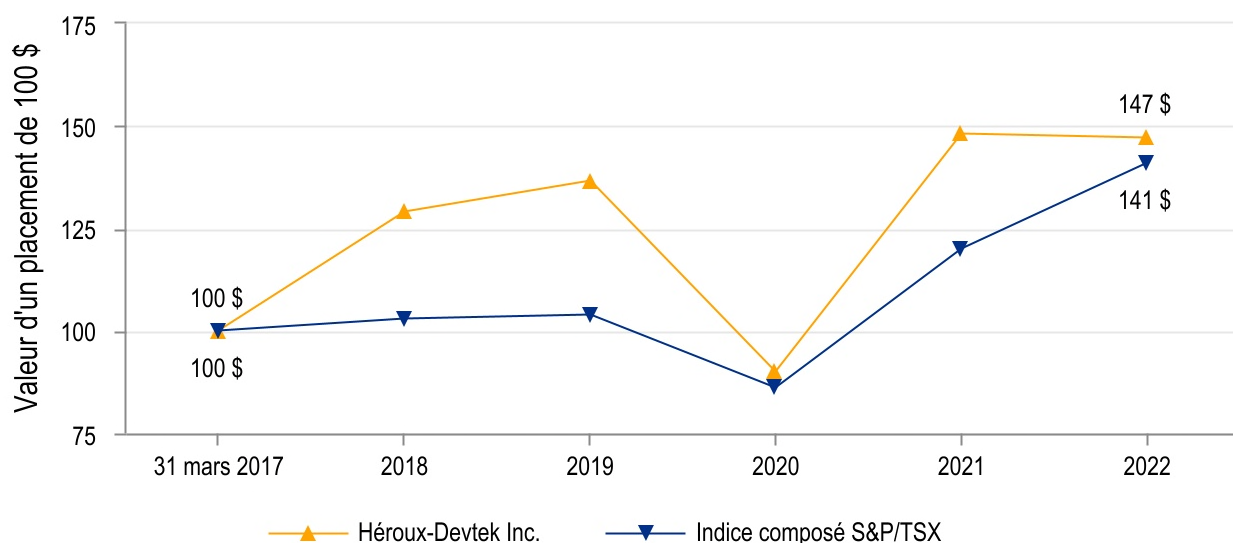
Politique de récupération

La Société a adopté au cours de l'exercice 2022 une politique de récupération de la rémunération (la « **politique de récupération** ») aux termes de laquelle le conseil peut exiger le remboursement d'une certaine rémunération incitative ou différée qui a été payée à certains membres de la direction, si cette rémunération a été versée en totalité ou en partie à la suite d'un acte de fraude, d'un acte malhonnête ou d'une négligence grave ou d'une non-conformité importante à l'égard des exigences juridiques ou des politiques de la Société, d'un acte ou d'une omission qui justifierait un licenciement pour motif valable ou de tout défaut de signaler un tel acte par un autre employé de la Société ou de prendre des mesures pour y mettre fin, ou advenant qu'il y a eu une fausse déclaration sur un fait important ou une erreur importante qui a entraîné un retraitement des états financiers de la Société pour un motif autre qu'un retraitement du fait d'un changement dans les règles comptables applicables ou de leur interprétation.

La politique de récupération s'applique uniquement au président exécutif du conseil, au président et au chef de la direction, au vice-président et au chef de la direction financière ou à toute personne qui occupe le poste de vice-président de la Société et inclut la rémunération suivante qui est payée ou attribuée à ces personnes : les primes de rendement annuelles; les options; les UAR et tout gain réalisé reçu par suite de l'exercice d'options ou le paiement d'UAR, déduction faite du prix d'exercice payé, selon le cas. La récupération aux termes de la politique de récupération se limite à la rémunération payée, attribuée ou accordée, ou reçue ou gagnée, ou acquise durant l'exercice alors en cours et les trois exercices qui le précèdent immédiatement et elle peut prendre plusieurs formes, notamment un remboursement direct, une retenue sur le salaire ou sur des paiements, attributions ou octrois de rémunération incitative futurs, ou l'annulation ou la perte d'options, que leurs droits soient acquis ou non, UAR ou toutes attributions fondées sur des actions ou des options que la personne détient.

Représentation graphique du rendement

Le graphique suivant compare le rendement cumulatif total pour un actionnaire d'un investissement de 100 \$ dans les actions ordinaires de la Société effectué le 31 mars 2017 avec le rendement cumulatif total de l'indice composé S&P/TSX de la Bourse de Toronto, pour les cinq derniers exercices clos, dont le dernier au 31 mars 2022.



	31 mars 2017	31 mars 2018	31 mars 2019	31 mars 2020	31 mars 2021	31 mars 2022
Héroux-Devtek Inc.	100 \$	129 \$	137 \$	90 \$	148 \$	147 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	103 \$	104 \$	86 \$	120 \$	141 \$

La tendance montrée dans le graphique ci-dessus est un rendement cumulatif total positif pour un actionnaire au cours des cinq derniers exercices. La rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés correspond généralement à la tendance.

Tableau sommaire de la rémunération

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 clos, aux membres de la haute direction visés.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire	Attributions fondées sur des actions ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des options ⁽²⁾	Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre que fondé sur des actions ⁽³⁾	Valeur du régime de retraite	Autre rémunération ⁽⁴⁾	Rémunération totale
Gilles Labbé Président exécutif du conseil	2021/22	422 521 \$	242 813 \$	252 000 \$	460 000 \$	12 500 \$	70 858 \$	1 460 692 \$
	2020/21	418 699	219 584	186 050	460 568	155 200	62 102	1 502 203
	2019/20	475 000	281 577	261 965	475 000	125 600	61 700	1 680 842
Martin Brassard Président et chef de la direction	2021/22	445 041	353 131	346 500	590 000	30 700	9 626	1 774 998
	2020/21	400 000	253 620	289 750	540 000	31 200	9 149	1 523 719
	2019/20	391 667	454 693	376 710	480 000	6 700	24 548	1 734 318
Stéphane Arsenault Vice-président et chef de la direction financière	2021/22	303 767	157 176	157 500	280 000	29 900	12 038	940 381
	2020/21	285 000	133 523	122 000	250 000	25 430	10 645	826 598
	2019/20	280 833	238 537	151 550	200 000	13 900	11 858	896 678
Dominique Dallaire Vice-président et directeur général de la région du centre	2021/22	266 369	78 263	63 000	125 400	12 886	33 864	579 782
	2020/21	232 511	66 546	61 000	120 000	12 600	5 756	498 413
	2019/20	224 995	99 334	90 930	105 000	11 028	5 733	537 020
Daniel Normandin Vice-président, Ingénierie, assurance qualité et environnement	2021/22	220 099	77 733	63 000	130 000	11 000	7 852	509 684
	2020/21	215 251	65 549	61 000	120 000	10 763	7 456	480 019
	2019/20	210 001	98 706	90 930	115 000	10 500	6 150	531 287

- (1) Les attributions fondées sur des actions ont été faites aux termes du régime d'achat et du régime d'UAR. La valeur des attributions fondées sur des actions représente la contribution de la Société aux termes du régime d'achat et la valeur des UAR à la date d'attribution. La valeur des UAR à la date d'attribution correspond au nombre d'UAR attribuées multiplié par le cours moyen pondéré en fonction du volume (le « CMPV ») des actions ordinaires (16,04 \$ pour l'exercice 2020; 9,88 \$ pour l'exercice 2021; 17,64 \$ pour l'exercice 2022) pendant la période de cinq jours de bourse qui précède la date d'attribution. Ces montants ne reflètent pas la valeur actuelle des UAR ni la valeur, s'il y a lieu, qui pourrait être reçue lorsque les droits afférents aux UAR seront acquis.
- (2) La valeur théorique des options est estimée à la date de l'attribution au moyen du modèle du treillis binomial. La valeur moyenne pondérée par option attribuée était de 6,30 \$ pour l'exercice 2022, de 3,05 \$ pour l'exercice 2021 et de 4,33 \$ pour l'exercice 2020.
- (3) Ces montants représentent les primes annuelles, qui sont présentées en détail à la rubrique « Rapport sur la rémunération — Rémunération incitative annuelle » ailleurs dans la présente circulaire.
- (4) L'autre rémunération comprend d'autres avantages, comme l'utilisation d'une voiture ou une allocation de voiture, des paiements de péréquation fiscale et d'autres éléments.

Attributions aux termes d'un régime incitatif

Attributions fondées sur des actions et attributions fondées sur des options en cours à la fin de l'exercice

Nom	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions ⁽¹⁾		
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercés	Prix d'exercice des options	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ⁽²⁾	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽³⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ⁽³⁾
Gilles Labbé	25 000	10,71 \$	15 juin 2022	159 500 \$			
	25 000	15,01	2 juin 2023	52 000			
	70 000	14,93	22 mars 2025	151 200			
	60 000	16,22	1 ^{er} juin 2025	52 200			
	60 500	16,03	31 mai 2026	64 130			
	61 000	9,83	29 mai 2027	442 860			
	40 000	17,45	31 mai 2028	—			
					22 558	385 324 \$	604 266 \$
Martin Brassard	23 000	10,71 \$	15 juin 2022	146 740 \$			
	15 000	15,01	2 juin 2023	31 200			
	40 000	14,93	22 mars 2025	86 400			
	40 000	16,22	1 ^{er} juin 2025	34 800			
	87 000	16,03	31 mai 2026	92 220			
	95 000	9,83	29 mai 2027	689 700			
	55 000	17,45	31 mai 2028	—			
					29 417	502 467 \$	1 035 031 \$
Stéphane Arsenault	25 000	10,71 \$	15 juin 2022	159 500 \$			
	10 000	15,01	2 juin 2023	20 800			
	25 000	14,93	22 mars 2025	54 000			
	25 000	16,22	1 ^{er} juin 2025	21 750			
	35 000	16,03	31 mai 2026	37 100			
	40 000	9,83	29 mai 2027	290 400			
	25 000	17,45	31 mai 2028	—			
					14 256	243 513 \$	523 864 \$
Dominique Dallaire	15 000	10,71 \$	15 juin 2022	95 700 \$			
	10 000	15,01	2 juin 2023	20 800			
	32 000	14,93	22 mars 2025	69 120			
	10 000	16,22	1 ^{er} juin 2025	8 700			
	21 000	16,03	31 mai 2026	22 260			
	20 000	9,83	29 mai 2027	145 200			
	10 000	17,45	31 mai 2028	—			
					7 374	125 966 \$	178 704 \$
Daniel Normandin	6 000	10,71 \$	15 juin 2022	38 280 \$			
	6 000	15,01	2 juin 2023	12 480			
	12 000	14,93	22 mars 2025	25 920			
	10 000	16,22	1 ^{er} juin 2025	8 700			
	21 000	16,03	31 mai 2026	22 260			
	20 000	9,83	29 mai 2027	145 200			
	10 000	17,45	31 mai 2028	—			
					7 250	123 847 \$	262 957 \$

(1) Les attributions fondées sur des actions ont été faites aux termes du régime d'achat et du régime d'UAR.

(2) Ces montants sont calculés d'après la différence entre le cours de clôture à la fin de l'exercice 2022 et le prix d'exercice de l'option. Le 31 mars 2022, soit le dernier jour ouvrable de l'exercice 2022, le cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX était de 17,09 \$ (HRX-T).

(3) La valeur des actions ordinaires aux termes du régime d'achat est calculée en fonction du cours de clôture des actions à la fin de l'exercice 2022. Le 31 mars 2022, soit le dernier jour ouvrable de l'exercice 2022, le cours de clôture des actions ordinaires de la Société à la TSX était de 17,09 \$

(HRX-T). La valeur des unités d'actions aux termes du régime d'UAR est calculée à l'aide du CMPV pendant la période de cinq jours de bourse qui se termine le 31 mars 2022, soit le dernier jour de bourse au cours de l'exercice 2022 (17,08 \$). Les UAR ont été évaluées en fonction des résultats projetés de la Société par rapport aux conditions relatives au rendement des UAR.

Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Nom	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ⁽²⁾	Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre que fondé sur des actions – Valeur gagnée au cours de l'exercice ⁽³⁾
Gilles Labbé	169 093 \$	231 655 \$	460 000 \$
Martin Brassard	236 840	453 893	590 000
Stéphane Arsenault	102 688	163 295	280 000
Dominique Dallaire	51 620	75 042	125 400
Daniel Normandin	51 620	74 290	130 000

(1) Ces montants représentent uniquement les options 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.

(2) Les attributions fondées sur des actions ont été faites aux termes du régime d'achat et du régime d'UAR.

(3) Ces montants représentent les primes gagnées au cours de l'exercice 2022, mais versées au cours de l'exercice 2023. Veuillez vous reporter aux rubriques « Rapport sur la rémunération — Rémunération incitative annuelle » et « Tableau sommaire de la rémunération » ailleurs dans la présente circulaire.

Régimes de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

L'attribution d'options est régie par le régime d'options d'achat d'actions.

Le tableau qui suit présente, en date du 31 mars 2022, des renseignements globaux à l'égard du régime d'options d'achat d'actions de la Société, soit le seul régime de rémunération aux termes duquel des titres de participation nouveaux de la Société peuvent être émis.

Catégorie de régime	Nombre d'actions ordinaires devant être émises lors de l'exercice d'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 fondée sur des titres de capitaux propres
Régimes de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres approuvés par les actionnaires	1 503 750	14,19 \$	721 912
Total :	1 503 750	14,19	721 912

Au cours de l'exercice 2022, 197 000 options d'achat d'actions ont été attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions au prix d'exercice moyen pondéré de 17,45 \$.

Outre le régime d'options d'achat d'actions, la Société maintient également le régime d'achat, le régime d'UAR et le régime d'UAD, lesquels procurent un incitatif à long terme aux membres de la direction, aux employés clés et aux administrateurs qui ne sont pas des employés de la Société sur le fondement du cours des actions de la Société.

Les principales caractéristiques de ces quatre régimes de rémunération fondée sur des capitaux propres sont présentées ci-après.

Régime d'options d'achat d'actions

L'atteinte d'un équilibre entre la rémunération à court et à long terme est essentielle au rendement de la Société. De ce fait, la Société a adopté en 1986 un régime d'options d'achat d'actions permettant d'attribuer des options à certains employés clés de la Société et de ses unités d'exploitation.

De façon générale, le conseil fixe le nombre d'options attribuées chaque année en fonction d'un pourcentage de la prime cible des membres de la haute direction visés et des employés clés, établi selon le niveau de responsabilité et de pouvoirs du membre de la haute direction visé

désigné. Le nombre total d'options émises au cours des derniers exercices est examiné, mais n'a pas d'incidence importante sur le nombre d'options devant être attribuées à un employé.

Participants	Les dirigeants, à l'exception des administrateurs externes, et les employés clés de Héroux-Devtek et de ses filiales, tel qu'il a été établi par le conseil d'administration ou le comité des ressources humaines.
Durée de validité	La durée de validité de chaque octroi est établie par le conseil ou le comité des ressources humaines, sous réserve d'une durée maximale de sept ans.
Échéance	<p>Les options viennent à échéance selon les conditions suivantes, ce qui ne comprend pas leur échéance à la fin de leur durée de validité :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) les options acquises expirent 60 jours (ou plus tard, au gré du conseil ou du comité des ressources humaines) suivant la cessation d'emploi pour toute raison autre que le décès, l'invalidité ou le départ à la retraite; 2) l'ensemble des options, acquises ou non, expirent en cas de licenciement pour motif valable; 3) les options acquises expirent 180 jours (ou plus tard, au gré du conseil ou du comité des ressources humaines) suivant le décès, l'invalidité ou le départ à la retraite. <p>Les options n'expirent en aucun cas après leur durée de validité initiale.</p>
Conditions relatives à l'acquisition des droits	Les conditions relatives à l'acquisition des droits sont établies par le conseil ou le comité des ressources humaines. En règle générale, les options octroyées deviennent acquises par tranches à compter de l'année qui suit la date d'octroi, et sont assorties d'une condition d'acquisition des droits liée au rendement sur le fondement du cours des actions ordinaires de la Société.
Prix d'exercice	Le prix d'exercice ne peut être inférieur au cours de clôture moyen des actions ordinaires de la Société pour la période de cinq jours précédant l'octroi.
Titres autorisés	Le nombre total d'actions ordinaires pouvant actuellement être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions ne peut excéder un total de 2 808 257 actions ordinaires (ce qui représente approximativement 8,1 % des actions ordinaires en circulation au 31 mars 2022).
Participation limitée des initiés	<p>Tel qu'établi par la TSX :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux initiés conformément à tous les mécanismes de rémunération sous forme de titres ne peut excéder 10 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation à la date d'octroi. 2) le nombre d'actions émises aux initiés pendant une année donnée ne peut excéder 10 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation.
Nombre maximal de titres pouvant être émis à une personne	<ol style="list-style-type: none"> 1) Le nombre d'actions ordinaires émises à un même initié aux termes du régime d'options d'achat d'actions pendant une année donnée ne peut excéder 5 % du nombre total d'actions ordinaires en circulation à chacune des dates d'émission de ces actions ordinaires. 2) Le nombre total d'actions ordinaires émises ou pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions à un même bénéficiaire ne peut excéder 20 % du nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions.
Cession ou transfert	Les options octroyées aux termes du régime d'options d'achat d'actions ne peuvent être transférées ni cédées.
Changement de contrôle	En cas de changement de contrôle, le conseil peut mettre en œuvre des dispositions visant à protéger les droits des participants en cas d'un changement de contrôle, selon ce qu'il juge approprié, à sa propre appréciation, dans les circonstances.
Interdiction des opérations	Si une option vient à échéance pendant une période d'interdiction des opérations, sa durée de validité sera prolongée de dix jours ouvrables suivant la fin de la période d'interdiction des opérations, ou de dix jours ouvrables, moins le nombre de jours ouvrables écoulés entre la fin de la période d'interdiction des opérations et la fin de la durée de validité, selon le cas.
Options en circulation	Au 31 mars 2022, 1 503 750 options étaient en circulation, ce qui représente 4,4 % des actions ordinaires émises et en circulation. Ces options pouvaient être exercées au prix d'exercice s'échelonnant entre 9,83 \$ et 17,45 \$ par action ordinaire et viennent à échéance jusqu'au 31 mai 2028.
Taux annuel d'épuisement du capital	Le taux d'épuisement du capital relativement aux titres émis aux termes de ce régime s'est établi à 0,6 %, 1,0 % et 0,9 % pour chacun des exercices clos les 31 mars 2022, 2021 et 2020, respectivement.

Procédures de modification

Le conseil 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. des modifications à la disposition relative à la résiliation d'une option ou au régime d'options d'achat d'actions, qui ne donnent pas lieu à une prolongation au-delà de la date d'expiration;
- c. un ajout ou une modification au régime d'options d'achat d'actions ou d'une option, ou encore une suppression à ce régime ou à une option, qui est nécessaire afin de se conformer à la loi ou aux exigences applicables de toute autorité de réglementation ou d'une bourse;
- d. toute modification servant à corriger ou à rectifier une ambiguïté, une disposition fautive, une erreur ou une omission dans le régime d'options d'achat d'actions ou une option;
- e. toute autre modification qui ne requiert pas l'approbation des actionnaires aux termes du régime d'options d'achat d'actions.

Il est nécessaire d'obtenir l'approbation du conseil, de la TSX et des actionnaires afin d'apporter l'une des modifications suivantes au régime d'options d'achat d'actions :

- a. une 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 de souscription d'une option (à cette fin, l'annulation et la réémission d'options à en faveur d'un même bénéficiaire en contrepartie d'un prix de souscription inférieur constitue une modification visant à réduire le prix de souscription d'une option);
- c. le prolongement de la durée de validité d'une option de manière avantageuse pour un initié;
- d. toute modification apportée aux bénéficiaires admissibles qui pourrait élargir ou augmenter la participation des initiés;
- e. l'ajout de toute forme d'aide financière;
- f. toute modification à une disposition portant sur l'aide financière de manière avantageuse pour les bénéficiaires;
- g. toute modification à l'article portant sur les modifications du régime d'options d'achat d'actions.

Régime d'UAR

Le conseil a adopté le régime d'UAR à l'intention des dirigeants et des employés clés de la Société et de ses filiales le 6 août 2014 dans le but d'améliorer la capacité de la Société de recruter et de fidéliser des dirigeants et des employés clés qualifiés, de leur permettre d'acquérir une participation dans la Société et d'inciter les dirigeants et les employés clés à axer leurs efforts sur l'amélioration du rendement opérationnel et financier de la Société, sur les stratégies de l'entreprise et sur le rendement à long terme total pour les actionnaires.

L'administration du régime d'UAR est assurée par le comité des ressources humaines. Le régime d'UAR permet aux participants de recevoir, sous réserve du respect de certaines conditions d'acquisition des droits liées au rendement, une somme en espèces correspondant au cours du marché d'une action ordinaire à la date de calcul pour chaque UAR dont les droits sont acquis. Le nombre d'UAR devant être attribuées est déterminé en fonction du cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de la Société négociées à la cote de la TSX pendant la période de cinq jours de bourse qui précède la date de l'attribution des UAR.

Participants	Les dirigeants et les employés clés de la Société et de ses filiales, tel qu'il est établi par le conseil d'administration ou le comité des ressources humaines.
Durée de validité	Le 1 ^{er} décembre de la troisième année civile suivant l'attribution des UAR, sauf si le conseil d'administration ou le comité des ressources humaines en décide autrement.
Échéance	Les UAR viennent à échéance selon les conditions suivantes, ce qui ne comprend pas leur échéance à la fin de leur durée de validité : 1) immédiatement suivant la cessation d'emploi pour une raison autre que le décès, l'invalidité ou le départ à la retraite; 2) en cas d'invalidité ou de décès, toutes les UAR octroyées à un participant deviennent acquises sur une base proportionnelle à compter de la date de l'invalidité ou du décès, et le reliquat est annulé; 3) à la retraite d'un participant âgé de plus de 60 ans et comptant plus de 10 années de service consécutives au sein de Héroux-Devtek ou de ses filiales, toutes les UAR octroyées au participant visé deviennent acquises sur une base proportionnelle à compter de la date de son départ à la retraite, et le reliquat est annulé.
Conditions relatives à l'acquisition des droits	Les conditions relatives à l'acquisition des droits sont établies par le conseil ou le comité des ressources humaines, et sont généralement fondées sur l'atteinte d'un niveau ciblé du BAIIA ajusté au cours de chacun des trois exercices suivant la date de l'attribution, déterminé en fonction du budget et du plan stratégique de la Société. Le tiers de chaque octroi d'UAR devient généralement acquis le 31 mars de chaque exercice suivant l'octroi, sous réserve que les conditions d'acquisition des droits liées au rendement fixées par le conseil d'administration ou le comité des ressources humaines soient respectées.
Montant payable et date de paiement	Les UAR sont payées en espèces à leur échéance. Le montant du paiement correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de la Société pendant les cinq jours de bourse précédant la fin de la durée de validité, multiplié par le nombre d'UAR.
Cession ou transfert	Les UAR ne peuvent être transférées ni cédées.
Changement de contrôle	Le conseil peut en tout temps mettre en œuvre des dispositions visant à protéger les droits des participants en cas d'un changement de contrôle, selon ce qu'il juge approprié, à sa propre appréciation, dans les circonstances.
Interdiction des opérations	Étant donné que les versements d'UAR sont effectués en fonction d'un calendrier prédéterminé, ils ne sont pas concernés par les périodes d'interdiction des opérations.
UAR en circulation	Au 31 mars 2022, 285 350 UAR étaient émises et en circulation.

Procédures de modification

Le conseil peut modifier le régime d'UAR en tout temps selon ce qu'il juge nécessaire ou souhaitable de faire. Une telle modification doit être éternisée par le conseil de chaque filiale pertinente.

Régime d'achat

Le 2 septembre 2004, le conseil 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, 2011 et 2019.

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^{er} 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 ordinaires dont le prix total se situe entre 2 % et 10 % de son salaire annuel à la date de son inscription, sans excéder 10 % du salaire annuel. La Société verse des contributions équivalentes se situant entre 1,25 % et 5,25 %.

Participants	Les dirigeants qui sont des employés de la Société ou de ses filiales, tel qu'il est désigné par le conseil ou le comité des ressources humaines, qui comptent plus de 6 mois de service consécutifs, sauf si le conseil d'administration ou le comité des ressources humaines a renoncé à cette condition.
Durée de validité	Les actions ordinaires de la Société n'ont aucune échéance.
Prix de souscription	La totalité des actions ordinaires sont souscrites sur le marché à leur juste valeur.
Conditions relatives à l'acquisition des droits	Le tiers des actions ordinaires souscrites au cours d'une année civile deviendront acquises le 1 ^{er} juillet de chacune des trois années suivantes.
Cessation d'emploi	Les modalités suivantes s'appliquent en cas de cessation d'emploi : 1) s'il est mis fin à l'emploi d'un participant pour une raison autre que le décès, l'invalidité ou le départ à la retraite, toutes les actions ordinaires non acquises provenant des contributions versées par l'employeur sont déchues. Toutes les actions ordinaires non acquises souscrites grâce aux contributions versées par l'employé deviennent immédiatement acquises; 2) en cas de départ à la retraite, d'invalidité ou de décès, toutes les actions ordinaires non acquises deviennent acquises.
Cession ou transfert	Les droits et privilèges rattachés aux actions ordinaires ne peuvent être cédés ni transférés.
Changement de contrôle	Le conseil peut en tout temps mettre en œuvre des dispositions visant à protéger les droits des participants en cas d'un changement de contrôle, selon ce qu'il juge approprié, à sa propre appréciation, dans les circonstances.
Interdiction des opérations	Les initiés ne sont pas autorisés à négocier les actions ordinaires de la Société pendant une période d'interdiction des opérations. Étant donné que les retenues à la source sont planifiées et automatisées, les contributions se poursuivent pendant la période d'interdiction des opérations.

Procédures de modification

Le conseil 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.

Régime d'UAD

Le régime d'UAD à l'intention des administrateurs a été adopté par le conseil en mai 2011, dans sa version modifiée, 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 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, une somme en espèces égale au cours des actions ordinaires à cette date pour chaque UAD acquise. Le nombre d'UAD devant être attribuées est déterminé en fonction du cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de la Société négociées à la cote de la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution des UAD.

Participants	Les administrateurs qui ne sont pas des employés de la Société.
Durée de validité	Les UAD n'ont aucune échéance déterminée.
Échéance	Les UAD viennent à échéance selon les conditions suivantes, moment auquel elles sont payées : 1) lors de la cessation des fonctions d'un administrateur; 2) en cas de décès ou d'invalidité du participant.
Conditions relatives à l'acquisition des droits	Les UAD deviennent immédiatement acquises à leur date d'attribution, sauf si l'administrateur a choisi de recevoir ces UAD au lieu d'un montant en espèces à titre d'honoraires annuels. Les UAD que l'administrateur choisit de recevoir à titre d'honoraires annuels deviennent normalement acquises à raison de 1/12 par mois de service, et ce, le dernier jour de chaque mois.
Montant payable et date de paiement	Le montant payable en espèces au moment de la cessation d'emploi correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de la Société pendant les cinq jours de bourse précédant la fin de la durée de validité, multiplié par le nombre d'UAD.
Cession ou transfert	Les UAD ne peuvent être transférées ni cédées.
Interdiction des opérations	Si l'emploi d'un membre du conseil prend fin pendant une période d'interdiction des opérations, les UAD seront payées une fois la période d'interdiction des opérations terminée, à un taux correspondant au cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires de la Société pendant les cinq jours de bourse suivant la fin de la période d'interdiction des opérations, multiplié par le nombre d'UAD.
UAD en circulation	Au 31 mars 2022, 199 471 UAD étaient émises et en circulation.

Procédures de modification

Le conseil peut modifier le régime en tout temps s'il juge nécessaire ou souhaitable de faire.

Régimes de retraite

Régimes de retraite à prestations déterminées

Les prestations de retraite payables au membre de la haute direction admissible 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 Gilles Labbé, ce pourcentage s'établit à 2 % pour toutes ses années décomptées et ses prestations de retraite ne sont pas limitées. 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^e anniversaire du membre de la haute direction ou du mois immédiatement après ou à une date ultérieure si le participant travaille au-delà de cette date).

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 le membre de la haute direction visé admissible aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées :

Nom	Nombre d'années décomptées ⁽¹⁾	Prestations annuelles payables ⁽²⁾		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice ⁽³⁾	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ⁽⁴⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁽⁵⁾	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice ⁽⁶⁾
		À la fin de l'exercice	À 65 ans				
Gilles Labbé	38,60	360 400 \$	360 400 \$	6 092 900 \$	12 500 \$	(88 000) \$	6 017 400 \$

(1) Nombre d'années décomptées au 31 mars 2022.

(2) Les prestations annuelles à vie payables à la fin de l'exercice sont payables à compter de l'âge normal de la retraite et sont fonction du nombre d'années de service décomptées et des gains réels ouvrant droit à pension au 31 mars 2022. 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 2022.

(3) L'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice est la valeur des prestations de retraite constituées au 31 mars 2021 en fonction des hypothèses et des méthodes relatives à l'exercice clos le 31 mars 2021, présentées dans les états financiers de la Société disponibles sur le site Web de SEDAR, à l'adresse 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 2022 en fonction des hypothèses et des méthodes relatives à l'exercice clos le 31 mars 2022, présentées dans les états financiers de la Société disponibles sur le site Web de SEDAR, à l'adresse 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 canadien offert aux membres de la haute direction travaillant au Canada (le « régime canadien »), la Société verse un montant correspondant aux cotisations des membres de la haute direction (entre 3 % et 5 % du salaire de base), sous réserve des limites fiscales permises, dans un compte d'épargne ouvert en leur nom. M. Brassard et M. Arsenault ont été dispensés de payer leur cotisation et la Société verse une somme égale à 10 % de leur salaire de base jusqu'à concurrence des limites fiscales permises.

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 ⁽¹⁾	Montant rémunérateur ⁽²⁾	Montant non rémunérateur ⁽³⁾	Valeur accumulée à la fin de l'exercice ⁽⁴⁾
Martin Brassard	776 500 \$	30 700 \$	32 700 \$	839 900 \$
Stéphane Arsenault	611 700	29 900	24 300	665 900
Dominique Dallaire	222 600	9 300	26 300	258 200
Daniel Normandin	422 000	11 000	55 200	488 200

(1) La valeur accumulée au début de l'exercice correspond au solde du compte au 1^{er} avril 2021.

(2) L'élément rémunérateur représente le montant des cotisations de l'employeur du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022.

(3) L'élément non rémunérateur représente le montant des cotisations salariales et des revenus de placement du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022.

(4) La valeur accumulée à la fin de l'exercice correspond au solde du compte au 31 mars 2022.

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 ⁽¹⁾
Gilles Labbé	6 mois majorés d'un mois par année de service	24 mois	2 452 772 \$
Martin Brassard	6 mois majorés d'un mois par année de service	24 mois	2 999 456
Stéphane Arsenault	6 mois majorés d'un mois par année de service	24 mois	1 615 487
Dominique Dallaire	6 mois majorés d'un mois par année de service	18 mois	885 741
Daniel Normandin	6 mois majorés d'un mois par année de service	18 mois	747 880

(1) Comprend le salaire, les avantages sociaux et la valeur des options dans le cours acquises et des UAR acquises le 31 mars 2022.

Gilles Labbé, Martin Brassard et Stéphane Arsenault s'engagent à ne pas faire de démarchage auprès de clients ou d'employés de la Société pendant une période de 24 mois et à ne pas livrer concurrence à la Société pour une période de 12 mois.

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. Le membre de la haute direction visé aura une période d'au moins 60 jours 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 ⁽¹⁾⁽²⁾
Gilles Labbé	6 mois majorés d'un mois par année de service	24 mois	3 144 354 \$
Martin Brassard	6 mois majorés d'un mois par année de service	30 mois	4 027 987
Stéphane Arsenault	6 mois majorés d'un mois par année de service	24 mois	2 056 797
Dominique Dallaire	6 mois majorés d'un mois par année de service	18 mois	885 741
Daniel Normandin	6 mois majorés d'un mois par année de service	18 mois	747 880

(1) Comprend le salaire, les avantages sociaux et la valeur des options dans le cours acquises et des UAR acquises le 31 mars 2022 pour Gilles Labbé, Martin Brassard et Stéphane Arsenault.

(2) Comprend le salaire, les avantages sociaux et la valeur des options dans le cours acquises et des UAR acquises le 31 mars 2022 pour Daniel Normandin et Dominique Dallaire.

Gilles Labbé, Martin Brassard et Stéphane Arsenault s'engagent à ne pas faire de démarchage auprès de clients ou d'employés de la Société pendant une période de 24 mois et à ne pas livrer concurrence à la Société pour une période de 18 mois.

Dominique Dallaire et Daniel Normandin s'engagent à ne pas faire de démarchage auprès de clients ou d'employés de la Société pendant une période de 24 mois et à ne pas livrer concurrence à la Société pour une période de 12 mois.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

INTÉRÊTS DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES

La Société, 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 clos 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 ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

La Société ou l'une de ses filiales n'a consenti aucun prêt à ses administrateurs, membres de la direction, candidats au poste d'administrateur, ni aucune personne ayant un lien avec l'une de ces personnes.

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. La notice annuelle de la Société est disponible sur le site Web de SEDAR, à l'adresse www.sedar.com et un exemplaire en sera fourni, sans frais, à tout actionnaire de la Société qui en fait la demande.

OFFRE PUBLIQUE DE RACHAT DANS LE COURS NORMAL DES ACTIVITÉS

La Société a une offre publique de rachat dans le cours normal des activités (l'« **offre publique de rachat** ») à la TSX qui permet l'achat aux fins d'annulation d'au plus 10 % du flottant des actions ordinaires de la Société au 12 mai 2022 (soit au plus 1 896 079 actions). L'actuelle offre publique de rachat permet à la Société d'acheter des actions ordinaires aux fins d'annulation sur le marché libre par l'intermédiaire des installations de la TSX et de systèmes de négociation parallèles ainsi qu'en dehors des installations de la TSX moyennant des contrats de gré à gré conclus aux termes d'ordonnances de dispense par des autorités de réglementation. Une copie de l'avis d'intention de la Société relative à son offre publique de rachat peut être obtenue, sans frais, auprès du secrétaire. Se reporter à la rubrique « Renseignements complémentaires » à la fin de la circulaire.

La Société a été autorisée à acheter des actions ordinaires aux termes de l'actuelle offre publique de rachat commençant le 25 mai 2022 et peut continuer de le faire jusqu'au 24 mai 2023 ou jusqu'à toute date antérieure à laquelle la Société aura, soit acquis le nombre maximal d'actions ordinaires autorisées aux termes de l'offre publique de rachat, soit choisi de mettre fin à l'offre publique de rachat. Au 14 juin 2022, la Société avait acheté aux fins d'annulation 75 090 actions ordinaires aux termes de son offre publique de rachat pour environ 1,2 million de dollars à un prix moyen pondéré par action ordinaire de 15,71 \$.

APPROBATION

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

Le secrétaire,

Longueuil (Québec)
Le 15 juin 2022

(s) *François Renaud*
François Renaud

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

De l'information supplémentaire relative à la Société est disponible sur le site Web de SEDAR, à l'adresse www.sedar.com. Les actionnaires peuvent communiquer avec la Société à l'adresse suivante pour demander des exemplaires des états financiers consolidés et du rapport de gestion de la Société : Secrétaire, Héroux-Devtek Inc., bureau 600, Tour Ouest, 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 et sur le site Web de SEDAR, à l'adresse 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 clos.