



## 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** ») en vertu des modifications apportées récemment au *Règlement 54-101 sur la communication avec les propriétaires véritables des titres d'un émetteur assujéti*, en ce qui concerne la remise des documents relatifs aux assemblées à ses actionnaires, à l'occasion de l'assemblée annuelle des actionnaires de la société prévue pour le 7 août 2014 (l'« **assemblée annuelle** »). 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 2014 et de l'analyse par la direction de la situation financière et des résultats d'exploitation (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, une procuration (dans le cas des actionnaires inscrits) ou un formulaire d'instructions de vote (dans le cas des actionnaires non inscrits) leur permettant de voter à l'assemblée annuelle. 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 annuelle aura lieu au Salon des Saisons de l'Hôtel OMNI Mont-Royal, situé au 1050, rue Sherbrooke Ouest, en la ville de Montréal, au Québec, à 11 h (heure locale) le jeudi 7 août 2014 (la « **date de l'assemblée** ») aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés de la société pour l'exercice clos le 31 mars 2014 et le rapport des auditeurs s'y rattachant;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les auditeurs indépendants et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération;
4. traiter toute autre question dûment soumise à l'assemblée.

Les procurations qui seront utilisées à l'assemblée annuelle doivent être transmises par la poste à la société, a/s de Services aux investisseurs Computershare inc., à l'adresse figurant sur l'enveloppe ci-jointe ou être déposées en mains propres au 1500, rue University, 7<sup>e</sup> étage, Montréal (Québec) Canada H3A 3S8, au plus tard à 17 h (heure locale) le mardi 5 août 2014.

### Accès en ligne aux documents relatifs à l'assemblée

Les documents relatifs à l'assemblée peuvent être consultés en ligne sous le profil de la société au [www.sedar.com](http://www.sedar.com) ou au [www.herouxdevtek.com](http://www.herouxdevtek.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* 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 1-866-964-0492 par la suite.

Les *actionnaires non inscrits* peuvent faire leur demande par téléphone au 1-877-907-7643 en entrant leur numéro de contrôle à 12 chiffres 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 28 juillet 2014, 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 20 juin 2014.

Par ordre du conseil d'administration,

Le secrétaire,

(s) *François Renaud*  
François Renaud

### **IMPORTANT**

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

## TABLE DES MATIÈRES

<b>CIRCULAIRE DE SOLlicitATION DE PROCURATIONS</b> .....	4
<b>VOTE PAR PROCURATION</b> .....	4
<b>PRINCIPAUX PORTEURS DE TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE</b> .....	4
<b>NOMINATION DES FONDÉS DE POUVOIR</b> .....	4
<b>RÉVOCATION DES PROCURATIONS</b> .....	4
<b>DROITS DE VOTE</b> .....	5
<b>ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS</b> .....	5
<b>COMITÉ D'AUDIT</b> .....	8
<b>INFORMATION CONCERNANT LA GOUVERNANCE</b> .....	8
<b>RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS</b> .....	14
<b>RAPPORT SUR LA RÉMUNÉRATION</b> .....	18
<b>RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION</b> .....	25
<b>RÉGIMES DE RETRAITE</b> .....	32
<b>PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE</b> .....	33
<b>OPÉRATIONS AVEC DES PARTIES INTÉRESSÉES</b> .....	34
<b>PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS, AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET AUX HAUTS DIRIGEANTS</b> .....	34
<b>ASSURANCE RESPONSABILITÉ</b> .....	35
<b>NOMINATION ET RÉMUNÉRATION DES AUDITEURS</b> .....	35
<b>INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE</b> .....	35
<b>APPROBATION</b> .....	35

## 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 »), de procurations devant être utilisées à l'assemblée annuelle des actionnaires de la société (l'« assemblée ») qui aura lieu le 7 août 2014 (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.

### VOTE PAR PROCURATION

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

Le formulaire de procuration ci-joint confère un pouvoir discrétionnaire aux personnes qui y sont nommées quant à toute modification apportée aux questions énumérées dans l'avis (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.

### PRINCIPAUX PORTEURS DE TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE

À la connaissance des administrateurs et des hauts dirigeants de la société, au 12 juin 2014, seules les personnes physiques ou morales suivantes avaient la propriété véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des actions ordinaires de la société ou exerçaient une emprise sur un tel pourcentage de ces actions :

Nom	Nombre d'actions ordinaires	Pourcentage d'actions ordinaires en circulation
Gilles Labbé	3 907 238 <sup>(1)</sup>	12,35 %
Caisse de dépôt et placement du Québec	4 237 183	13,40 %
Deans Knight Capital Management Limited	4 627 614	14,63 %

(1) De ce nombre, 3 907 238 actions ordinaires sont détenues par 2945-0228 Québec inc., société contrôlée par M. Gilles Labbé.

### NOMINATION DES FONDÉS DE POUVOIR

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

### RÉVOCATION DES PROCURATIONS

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

## DROITS DE VOTE

En date du 12 juin 2014, 31 625 827 actions ordinaires, sans valeur nominale ou au pair, de la société étaient en circulation. Les porteurs d'actions ordinaires inscrits à la fermeture des bureaux le 20 juin 2014 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.

## 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 des modifications apportées récemment au *Règlement 54-101 sur la communication avec les propriétaires véritables des titres d'un émetteur assujéti*, en ce qui concerne la remise des documents relatifs aux assemblées à ses actionnaires à l'occasion de l'assemblée, soit la circulaire, les états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 mars 2014 et l'analyse par la direction de la situation financière et des résultats d'exploitation (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 sous le profil de la société au [www.sedar.com](http://www.sedar.com) ou au [www.herouxdevtek.com/investisseurs](http://www.herouxdevtek.com/investisseurs).

### **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* 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 1-866-964-0492 par la suite.

Les *actionnaires non inscrits* peuvent faire leur demande par téléphone au 1-877-907-7643 en entrant leur numéro de contrôle à 12 chiffres 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 28 juillet 2014, pour ainsi recevoir ces documents en temps voulu.

## 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 adoptée le 28 mai 2014, fixé à huit 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, sauf M. Andrew John Stevens, nouveau candidat proposé en vue de son élection à titre d'administrateur de la société. Ainsi, huit candidats au total sont proposés dans le cadre de l'élection

des administrateurs par les actionnaires à l'assemblée. Le tableau qui suit donne le nom de ces candidats, leurs fonctions principales actuelles, l'année au cours de laquelle ils sont devenus administrateurs de la société et le nombre d'actions ordinaires de la société dont ils ont la propriété, directement ou indirectement, ou sur lesquelles ils exercent une emprise. **Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter en faveur de l'élection des candidats dont le nom figure ci-après.** Chaque candidat a fourni les renseignements relatifs aux actions de la société dont il a la propriété véritable ou sur lesquelles il exerce une emprise au 12 juin 2014.

Nom	Fonctions principales
<p><b>Paule Doré</b><sup>(1)</sup> Québec, Canada</p> <p>Administratrice depuis : 2010</p> <p><b>Indépendante</b></p> <p>Actions ordinaires : 17 000<sup>(3)</sup> Unités d'actions différées : 8 106</p>	<p>Administratrice de sociétés. De 2006 à 2009, conseillère spéciale auprès du fondateur et président exécutif du conseil d'administration de Groupe CGI inc. (fournisseur de services complets en TI et en gestion des processus d'affaires).</p>
<p><b>Jean-Louis Fontaine</b><sup>(1)</sup> Québec, Canada</p> <p>Administrateur depuis : 1990</p> <p><b>Indépendant</b></p> <p>Actions ordinaires : 48 000<sup>(4)</sup> Unités d'actions différées : 15 131 Droits à la plus-value des actions : 7 000</p>	<p>Vice-président du conseil et administrateur, Bombardier Inc. (fabricant diversifié de matériel de transport).</p>
<p><b>Gilles Labbé</b> Québec, Canada</p> <p>Administrateur depuis : 1985</p> <p><b>Non indépendant</b></p> <p>Actions ordinaires : 3 907 238<sup>(5)</sup></p>	<p>Président et chef de la direction, Héroux-Devtek inc.</p>
<p><b>Louis Morin</b><sup>(2)</sup> Québec, Canada</p> <p>Administrateur depuis : 2008</p> <p><b>Indépendant</b></p> <p>Actions ordinaires : 20 000 Unités d'actions différées : 8 106 Droits à la plus-value des actions : 3 000</p>	<p>Depuis juin 2010, président de Busrel Inc., fournisseur d'articles promotionnels nord-américain. Jusqu'au 31 mars 2009, vice-président et chef de la direction financière de Québecor inc. (Québecor est l'une des plus importantes sociétés médiatiques du Canada).</p>
<p><b>James J. Morris</b><sup>(2)</sup> Washington, États-Unis</p> <p>Administrateur depuis : 2013</p> <p><b>Indépendant</b></p> <p>Actions ordinaires : 10 000 Unités d'actions différées : 2 681</p>	<p>Administrateur de sociétés et consultant. Jusqu'au 31 décembre 2006, vice-président, Ingénierie et Fabrication de Boeing Commercial Airplanes.</p>

Nom	Fonctions principales
<b>Réal Raymond<sup>(1)</sup></b> Québec, Canada  Administrateur depuis : 2010 <b>Indépendant</b> Actions ordinaires : 17 000 Unités d'actions différées : 15 670	Président du conseil et administrateur de sociétés. Jusqu'en 2007, président et chef de la direction de la Banque Nationale du Canada (société de financement et banque).
<b>Brian A. Robbins<sup>(2)</sup></b> Ontario, Canada  Administrateur depuis : 2000 <b>Indépendant</b> Actions ordinaires : 40 000 <sup>(6)</sup> Unités d'actions différées : 15 131 Droits à la plus-value des actions : 7 000	Président et chef de la direction, Exco Technologies Limited (fournisseur de pièces moulées et extrudées pour les marchés industriel et de l'automobile).
<b>Andrew John Stevens<sup>(2)</sup></b> Cheltenham, Royaume-Uni  <b>Nouveau candidat</b> <b>Indépendant</b> Actions ordinaires : Aucune	Administrateur de sociétés. Jusqu'à novembre 2011, chef de la direction de COBHAM plc. De septembre 2005 à décembre 2009, chef de l'exploitation de COBHAM plc

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

(2) Membre du comité d'audit.

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

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

(5) De ce nombre, 3 902 738 actions ordinaires sont détenues par 2945-0228 Québec inc., société contrôlée par M. Gilles Labbé.

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

Aux termes de la charte du conseil d'administration de la société, l'administrateur qui atteint l'âge de 75 ans avant la tenue d'une assemblée annuelle des actionnaires devrait normalement se retirer de ses fonctions lors de cette assemblée.

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 l'exception de M. Louis Morin qui était membre de la haute direction de Québecor inc. lorsque l'Autorité des marchés financiers a imposé une interdiction d'opérations à la direction du 2 avril 2008 au 20 mai 2008 en raison du dépôt tardif, par Québecor, de ses états financiers annuels pour 2007 et du rapport de gestion y afférent après que Québecor World Inc. ait déposé une requête en vue d'obtenir la protection contre les créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada).

À la connaissance de la société, aucun candidat au poste d'administrateur n'est, en date de la présente circulaire, ni n'a été au cours des 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.

La société a adopté une politique de vote majoritaire en ce qui a trait à l'élection de ses administrateurs par les actionnaires. Pour de plus amples renseignements à l'égard de cette question, se reporter à la rubrique « Information concernant la gouvernance ».

## COMITÉ D'AUDIT

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

## INFORMATION CONCERNANT LA GOUVERNANCE

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

Nom de l'administrateur	Autre émetteur assujéti		
	Nom	Marché	Comité du conseil de l'autre émetteur
Paule Doré	Groupe CGI inc. <sup>(1)</sup>	TSX NYSE	Membre du comité de régie d'entreprise
	Cogeco inc.	TSX	Membre du comité des ressources humaines et présidente du comité de régie d'entreprise
Jean-Louis Fontaine	Bombardier inc.	TSX	Vice-président du conseil
Gilles Labbé	Groupe CGI inc. <sup>(1)</sup>	TSX NYSE	Président du comité d'audit et de gestion des risques
James J. Morris	Esterline Technologies Corporation	NYSE	Membre du comité d'audit et président du comité stratégique et technologique
Réal Raymond	METRO inc.	TSX	Administrateur principal, chef du comité des ressources humaines membre du comité exécutif
	Financière Sun Life inc.	TSX NYSE	Membre du comité de planification de la direction et du comité d'examen des risques
Brian A. Robbins	Exco Technologies Limited	TSX	
	AirBoss of America Corp.	TSX	Président du comité d'audit
Andrew John Stevens	De La Rue plc	LSE	Membre du comité des ressources humaines et du comité d'audit
	CAE inc.	TSX NYSE	Membre du comité des ressources humaines et du comité d'audit

(1) Mandats d'administrateur interreliés

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

- g) Le tableau qui suit présente pour chacun des administrateurs le nombre de réunions du conseil et des comités permanents auxquelles il a assisté pendant l'exercice clos le 31 mars 2014 :

Administrateur <sup>(4)</sup>	Réunions du conseil	Réunions du comité d'audit	Réunions du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise
Claude Boivin <sup>(1)</sup>	2 de 2	-	2 de 2
John M. Cybulski <sup>(2)</sup>	7 de 8	-	3 de 4
Paule Doré	9 de 9	-	4 de 4
Jean-Louis Fontaine	9 de 9	4 de 4	-
Gilles Labbé	9 de 9	-	-
Louis Morin	9 de 9	4 de 4	-
James J. Morris <sup>(3)</sup>	7 de 7	2 de 2	-
Réal Raymond	9 de 9	-	4 de 4
Brian A. Robbins	8 de 9	4 de 4	-

(1) Le mandat de M. Boivin s'est terminé le 1<sup>er</sup> août 2013 puisqu'il n'a pas brigué de nouveau mandat.

(2) M. Cybulski a démissionné de son poste d'administrateur le 26 mars 2014.

(3) M. Morris a été élu à titre d'administrateur le 1<sup>er</sup> août 2013.

(4) M. Stevens a été élu à titre d'administrateur le 27 mai 2014.

## 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 continus.

### *Devoirs et responsabilités du conseil*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Composition et procédures*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3. Descriptions de poste

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

notamment financier, pour les activités de la société, et faire rapport régulièrement au conseil sur l'évolution par rapport à ces objectifs;

3. agir à titre de porte-parole principal de la société auprès de toutes les parties intéressées;
4. présenter chaque année au conseil, pour approbation, une évaluation de la haute direction de la société ainsi qu'un plan de relève prévoyant le remplacement ordonné de la haute direction, y compris le recrutement, la formation et le perfectionnement nécessaires;
5. recommander au conseil la nomination ou la destitution de dirigeants de la société autres que le président;
6. en collaboration avec le chef de la direction financière de la société, établir et maintenir des contrôles et des procédures de divulgation ainsi que des contrôles et des procédures internes pour la communication de l'information financière qui soient appropriés pour assurer l'exactitude et l'exhaustivité des rapports financiers de la société et de ses divulgations au public;
7. s'assurer que la société se conforme à tous égards aux lois et aux règlements applicables et à ses propres politiques.

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

Les nouveaux administrateurs participent à une première session d'information sur la société en présence de représentants de la direction. De plus, ils reçoivent des documents appropriés décrivant les activités commerciales et l'organisation interne de la société et un exemplaire du manuel du conseil. 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 du conseil, le chef de la direction et les membres de la direction afin de discuter des activités de la société et reçoivent des présentations périodiques sur des lignes de produits en particulier ou sur le développement d'activités spécifiques. Les nouveaux administrateurs peuvent faire des visites guidées des installations de la société. À l'occasion, et avant chacune des réunions du conseil, chaque administrateur reçoit des publications concernant les progrès récents réalisés dans le secteur, la nouvelle réglementation applicable ainsi que toute autre information pertinente.

#### **5. Éthique commerciale**

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

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

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

- b) Afin de s'assurer que les administrateurs font preuve d'un jugement indépendant au moment d'examiner toute opération et toute convention dans lesquelles un administrateur ou un membre de la haute direction a

un intérêt important, le cas échéant, le conseil demandera à l'administrateur ou au membre de la haute direction intéressé dans l'opération ou dans la convention de se retirer durant les discussions y afférentes.

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

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

## **7. Rémunération**

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

## **8. Autres comités du conseil**

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

## **9. Évaluation**

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

## **10. Politique de vote majoritaire**

Le conseil, sur recommandation du 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.

## **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 2014.

M. Andrew John Stevens a été nommé membre du conseil d'administration et du comité d'audit le 27 mai 2014 et, à ce titre, il n'a pas reçu de rémunération pour le dernier exercice clos le 31 mars 2014.

### Tableau de la rémunération des administrateurs

Nom <sup>(1)</sup>	Honoraires (\$)	Attributions à base d'actions <sup>(2)(3)</sup> (\$)	Attributions à base d'options/DPVA (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
Claude Boivin <sup>(4)</sup>	9 333	-	-	-	-	-	9 333
John M. Cybulski <sup>(5)</sup>	42 000	37 335	-	-	-	-	79 335
Paule Doré	43 500	15 006	-	-	-	-	58 506
Jean-Louis Fontaine	28 252	31 260	-	-	-	-	59 512
Louis Morin	48 500	15 006	-	-	-	-	63 506
James J. Morris <sup>(6)</sup>	18 342	31 260	-	-	-	-	49 602
Réal Raymond	28 000	32 508	-	-	-	-	60 508
Brian A. Robbins	27 252	31 260	-	-	-	-	58 512

(1) M. Gilles Labbé est chef de la direction de la société et ne reçoit aucun honoraire à titre d'administrateur. La rémunération de M. Labbé est présentée dans le tableau intitulé « Tableau sommaire de la rémunération » et ailleurs dans la présente circulaire.

(2) Toutes les attributions ont été effectuées aux termes du régime d'unités d'actions différées tel qu'il est décrit ailleurs dans la présente circulaire.

(3) Aux fins du présent tableau et conformément au paragraphe 3.1 de la rubrique 3 de l'Annexe 51-102A6 du *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue* des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, les attributions à base d'actions comprennent les montants des attributions établis en fonction de la juste valeur des UAD (au sens donné à ce terme ci-après) pour l'exercice visé.

(4) M. Boivin n'a pas brigué de nouveau mandat à la dernière assemblée annuelle. Il a cessé d'être administrateur le 1<sup>er</sup> août 2013.

(5) M. Cybulski a démissionné de son poste d'administrateur le 26 mars 2014.

(6) M. Morris a été élu le 1<sup>er</sup> août 2013.

#### *Provision et jetons de présence*

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

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

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

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

Nom <sup>(2)</sup>	Attributions à base d'options <sup>(1)</sup>				Attributions à base d'actions		
	Titres sous-jacents aux options/DPVA non exercés (n <sup>bre</sup> )	Prix d'exercice des options/DPVA (\$)	Date d'expiration des options/DPVA	Valeur des options/DPVA dans le cours non exercés <sup>(3)</sup> (\$)	Actions ou unités d'actions non acquises (n <sup>bre</sup> )	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) <sup>(4)(5)</sup>	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) <sup>(4)(5)</sup> (\$)
Claude Boivin <sup>(6)</sup>	-	-	-	-	-	-	-
John M. Cybulski <sup>(7)</sup>	-	-	-	-	-	-	-
Paule Doré	-	-	-	-	-	-	92 733
Jean-Louis Fontaine	5 000	2,66	août 2014	43 900	1 037	11 863	161 235
Louis Morin	2 000	0,01	août 2015	22 860	-	-	92 733
	1 000	2,66	août 2014	8 780	-	-	-
	2 000	0,01	août 2015	22 860	-	-	-
James J. Morris <sup>(8)</sup>	-	-	-	-	1 037	11 863	18 807
Réal Raymond	-	-	-	-	1 117	12 778	166 486
Brian A. Robbins	5 000	2,66	août 2014	43 900	1 037	11 863	161 235
	2 000	0,01	août 2015	22 860	-	-	-

- (1) Toutes les attributions ont été versées aux termes du régime de droits à la plus-value des actions décrit ci-après.
- (2) M. Gilles Labbé est chef de la direction de la société et ne reçoit aucun honoraire à titre d'administrateur. La rémunération de M. Labbé est présentée dans le tableau intitulé « Tableau sommaire de la rémunération » et ailleurs dans la présente circulaire.
- (3) Ce montant est calculé d'après la différence entre le cours de clôture à la fin de l'exercice de 2014 et le prix d'exercice des DPVA. Le 31 mars 2014, soit le dernier jour ouvrable de l'exercice 2014, le cours de clôture des actions ordinaires de la société à la TSX était de 11,44 \$ (HRX-T).
- (4) Ce montant est calculé en fonction du cours de clôture à la fin de l'exercice de 2014. Le 31 mars 2014, soit le dernier jour ouvrable de l'exercice 2014, le cours de clôture des actions ordinaires de la société à la TSX était de 11,44 \$ (HRX-T).
- (5) La tranche des UAD attribuées à un administrateur au titre de la provision annuelle sera acquise en différentes étapes sur une période de 12 mois qui débute le 1<sup>er</sup> août de chaque année d'attribution, 1/12 des UAD étant acquises le dernier jour de chaque mois.
- (6) M. Boivin n'a pas brigué de nouveau mandat à la dernière assemblée annuelle. Il a cessé d'être administrateur le 1<sup>er</sup> août 2013.
- (7) M. Cybulski a démissionné de son poste d'administrateur le 26 mars 2014.
- (8) M. James J. Morris a été élu le 1<sup>er</sup> août 2013.

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

Nom <sup>(1)</sup>	Attributions à base d'options/DPVA – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>(2)</sup> (\$)	Attributions à base d'actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>(3)</sup> (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions – Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Claude Boivin <sup>(4)</sup>	7 590	5 280	-
John M. Cybulski <sup>(5)</sup>	7 590	48 399	-
Paule Doré	-	15 006	-
Jean-Louis Fontaine	4 150	24 534	-
Louis Morin	4 150	15 006	-
James J. Morris <sup>(6)</sup>	-	19 169	-
Réal Raymond	-	25 260	-
Brian A. Robbins	4 150	24 534	-

- (1) M. Gilles Labbé est chef de la direction de la société et ne reçoit aucun honoraires à titre d'administrateur. La rémunération de M. Labbé est présentée dans le tableau intitulé « Tableau sommaire de la rémunération » et ailleurs dans la présente circulaire.

- (2) Toutes les attributions ont été versées aux termes du régime de droits à la plus-value des actions décrit ci-après. La valeur est calculée en fonction des actions ordinaires de la société à la date d'acquisition des DPVA.
- (3) La tranche des UAD attribuées à un administrateur au titre de la provision annuelle sera acquise en différentes étapes sur une période de 12 mois qui débute le 1<sup>er</sup> août de chaque année d'attribution, 1/12 des UAD étant acquises le dernier jour de chaque mois.
- (4) M. Boivin n'a pas brigué de nouveau mandat à la dernière assemblée annuelle. Il a cessé d'être administrateur le 1<sup>er</sup> août 2013.
- (5) M. Cybulski a démissionné de son poste d'administrateur le 26 mars 2014.
- (6) M. Morris a été élu le 1<sup>er</sup> août 2013.

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

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

Sur recommandation du comité des ressources humaines, il a été décidé par voie de résolution du conseil d'administration adoptée le 4 août 2010 de ne pas attribuer de DPVA supplémentaires aux termes du régime de DPVA. Tous les DPVA en circulation demeureront en vigueur jusqu'à leur date d'expiration ou d'exercice. En mai 2011, le régime de DPVA a été remplacé par le régime d'unités d'actions différées, au sens donné à ce terme ci-après.

Jusqu'à l'expiration ou à l'exercice de tous les DPVA en circulation, le régime de DPVA sera administré par le comité des ressources humaines. Il permet aux participants de recevoir, à la date d'exercice d'un DPVA, une somme en espèces équivalente à l'excédent du cours des actions ordinaires à la date d'exercice du DPVA sur le prix d'exercice du DPVA. Le prix d'exercice de chaque DPVA attribué est établi en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires de la société à la TSX, pendant les cinq jours de bourse qui précèdent la date d'attribution du DPVA. Les DPVA peuvent généralement être exercés après le premier anniversaire de la date d'attribution jusqu'au sixième anniversaire de la date d'attribution, sous réserve du calendrier d'acquisition. Les DPVA sont acquis ou gagnés sur une période de quatre ans.

En novembre 2012, sur recommandation du comité des ressources humaines, le conseil a adopté une résolution visant à modifier le régime de DPVA afin de permettre au comité des ressources humaines de rajuster le prix d'exercice des DPVA en circulation lorsque la société effectue une distribution spéciale, de façon à dédommager les porteurs de DPVA de la perte de valeur subie. Les modifications se sont révélées nécessaires à la lumière de la vente, le 31 août 2012, de la quasi-totalité des activités liées à l'aérostructure et aux produits industriels de la société à Precision Castparts Corp. pour un produit de 234,3 millions de dollars, déduction faite des impôts et des frais de transaction connexes (l'« **opération de vente** »). À la suite de l'opération de vente, la société a versé une distribution spéciale en espèces aux actionnaires (la « **distribution spéciale** ») de 5,00 \$ par action ordinaire (157,5 millions de dollars) en décembre 2012, composée d'une réduction et d'un remboursement partiels de son capital émis de 2,70 \$ par action et d'un dividende de 2,30 \$ par action.

Au 31 mars 2014, sur une base cumulative, 17 000 DPVA étaient encore en circulation à une valeur d'attribution moyenne pondérée de 1,72 \$ (39 000 DPVA à une valeur d'attribution moyenne pondérée de 2,78 \$ au 31 mars 2013), lesquels expirent à diverses dates au cours des exercices 2015 à 2016.

#### *Régime d'unités d'actions différées (le « 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 a été adopté afin de remplacer le régime de DPVA.

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

Un administrateur admissible aux termes du régime d'UAD peut choisir chaque année de recevoir jusqu'à 50 % de sa provision annuelle en UAD. De plus, tous les administrateurs qui ne sont pas des employés recevront généralement un nombre d'UAD établi de façon discrétionnaire qui pourrait représenter jusqu'à 15 000 \$ à la date d'attribution. La tranche des UAD attribuées à un administrateur au titre de la provision annuelle sera acquise en différentes étapes sur une période de 12 mois qui débute le 1<sup>er</sup> août de chaque année d'attribution, 1/12 des UAD étant acquises le dernier jour de chaque mois.

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

Le régime d'UAD a été adopté le 26 mai 2011. Au 31 mars 2014, 64 825 UAD (75 302 UAD au 31 mars 2013) étaient en circulation.

## RAPPORT SUR LA RÉMUNÉRATION

### Gouvernance en matière de rémunération

#### *Comité des ressources humaines*

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

Au cours de l'exercice clos le 31 mars 2014, le comité des ressources humaines se composait des trois administrateurs indépendants suivants : Réal Raymond, président, John M. Cybulski et Paule Doré. Claude Boivin a été membre du comité des ressources humaines au cours des quatre premiers mois de l'exercice étant donné qu'il n'a pas brigué de nouveau mandat à la dernière assemblée annuelle. Tous les membres du comité des ressources humaines sont considérés comme indépendants en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables. Ils possèdent tous de l'expérience dans le domaine de la rémunération des dirigeants, soit à titre d'ancien chef de la direction d'une société cotée en Bourse, soit à titre de haut dirigeant. Précisément, M<sup>me</sup> Doré est membre du comité des ressources humaines de Cogeco inc. et M. Raymond est président du comité des ressources humaines de Metro inc. et membre du comité de planification de la direction de la Financière Sun Life Inc. Après le départ de M. Boivin et de M. Cybulski, le 26 mars 2014, M. Jean-Louis Fontaine a été nommé membre de ce comité. Étant donné que M. Raymond a été nommé président du conseil à cette date, M<sup>me</sup> Doré a été nommée présidente du comité des ressources humaines.

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

#### *Consultant indépendant externe*

Pour l'exercice clos le 31 mars 2014, le comité des ressources humaines, après consultation avec la direction, a retenu les services de PCI - Perrault Conseil inc. (« PCI ») afin qu'elle prépare des données comparatives sur le marché. La société a retenu les services de PCI initialement en février 2009 afin qu'elle prépare annuellement des données comparatives sur le marché et lui a versé des honoraires de 6 000 \$ pour la préparation de données comparatives annuelles sur le marché. La société a également retenu les services de PCI afin qu'elle mène une analyse de l'évaluation des emplois. PCI est une société établie à Montréal fondée en 2001, possède une vaste expertise dans l'élaboration de régimes de rémunération et de régimes incitatifs à court et à long terme et dans la gestion de la rémunération globale de membres de la haute direction.

Consultant en rémunération externe		
<i>PCI – Perrault Conseil inc.</i>		
	Exercice 2014	Exercice 2013
Rémunération des membres de la haute direction – Honoraires connexes	25 439 \$	10 000 \$
Tous les autres honoraires	1 257 \$ <sup>(1)</sup>	104 047 \$ <sup>(2)</sup>
<b>Total :</b>	<b>26 696 \$</b>	<b>114 047 \$</b>

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

## **Rapport**

### *Objectifs en matière de rémunération*

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

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

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

### *Rémunération et gestion des risques*

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

Au cours de l'exercice 2014, le comité des ressources humaines a passé en revue 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.

Quoi qu'il en soit, à l'exercice de 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 stipule que la direction est chargée de voir à ce que des procédures 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 elle se concentrera sur les régimes incitatifs à court terme et à long terme. Elle relèvera 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, elle cerner les risques découlant de ces politiques et pratiques qui pourraient avoir une incidence défavorable importante sur la société et elle étudiera les risques éventuels liés à ces politiques et à ces pratiques, ainsi qu'à toute modification proposée de celles-ci. La responsabilité du comité des ressources humaines à l'égard de la supervision des risques associés aux politiques et aux pratiques en matière de rémunération de la société fait partie de son mandat, décrit dans la charte du comité des ressources humaines.

La direction suit les procédures suivantes afin de relever et de 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 ou d'une ligne 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.

### 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.

### Groupe de comparaison et positionnement

L'évaluation du positionnement sur le marché à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction se fonde sur un groupe de comparaison servant de groupe de référence, qui a été établi par PCI. L'analyse de PCI incluait 13 sociétés choisies en fonction des critères suivants : des produits d'exploitation moyens annuels entre 80 millions et 1 230 millions de dollars, une clientèle comparable, une société inscrite en bourse, une société autonome, un marché pour le recrutement éventuel et une société entrepreneuriale (le « **groupe de comparaison** »). Ces sociétés sont :

Sociétés	Critères de sélection		Ventes
	Haute technologie	Aérospatiale	(en milliers de dollars)
Com Dev International Ltd	X	X	215 \$
GenCorp	X	X	1 228 \$
Ducommun	X	X	737 \$
Magellan Aerospace Corp	X	X	752 \$
AeroVironment Inc. - retraite	X	X	232 \$
LMI Aerospace Inc.	X	X	413 \$
Astronics Corp	X	X	340 \$
Sparton Corp	X	X	310 \$
Kratos Defence & Security	X	X	950 \$
Tecumseh Product	X	X	824 \$
Breeze-Eastern Corp	X	X	80 \$
CPI Aerostructure Inc	X	X	83 \$
Sifco Industries	X	X	133 \$

### Éléments de la politique en matière de rémunération

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

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

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

#### Salaire de base

La politique de la société en matière de salaire de base consiste à payer aux membres de la haute direction des salaires de base qui se situent entre le 45<sup>e</sup> centile (médiane) et le 70<sup>e</sup> centile du groupe de comparaison. Tous les salaires des membres de la haute direction sont évalués et classés selon une catégorie salariale. Pour chaque catégorie salariale, une échelle salariale est établie à au moins 80 % et à au plus 120 %. Les salaires versés visent le

point milieu de cette échelle salariale, mais reflètent notamment le rendement de la personne et la durée de son mandat. Les salaires des membres de la haute direction sont revus et rajustés annuellement par le comité des ressources humaines en fonction du rendement individuel et de celui du groupe de comparaison.

#### Rémunération incitative annuelle

La société offre aux membres de la haute direction la possibilité 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 ligne de produits ou d'une unité d'exploitation repose sur des objectifs financiers comparés au budget de l'exercice, relativement à la réalisation du rendement de l'actif net et du résultat opérationnel. La prime annuelle, pour le président et chef de la direction, le vice-président exécutif, Développement des affaires et projets spéciaux, et le chef de la direction financière, repose sur la réalisation du résultat net prévu dans le budget alors que pour le vice-président, directeur général, Trains d'atterrissage et le vice-président, Longueuil, Directeur d'usine, elle repose sur le rendement de l'actif net et le résultat opérationnel. La combinaison du salaire de base et de la prime annuelle se situe entre le 70<sup>e</sup> centile et le 98<sup>e</sup> centile du groupe de comparaison.

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

Les membres de la haute direction visés de la société sont le président et chef de la direction, le chef de la direction financière et les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés de la société (les « **membres de la haute direction visés** »).

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

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

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

Poste	Mesures de rendement	Pondération	Niveaux seuils
Président et chef de la direction; Vice-président exécutif, Développement des affaires et projets spéciaux et le Chef de la direction financière	Résultat net de la société	100 %	Seuil établi légèrement sous le résultat net de l'exercice précédent
Vice-président, directeur général, Trains d'atterrissage	Ligne de produits de trains d'atterrissage, rendement de l'actif net et résultat opérationnel	50 % 50 %	Seuils établis au-dessus du rendement de l'actif net et du résultat opérationnel de l'exercice antérieur
Vice-président, Directeur d'usine	Usine de Longueuil, rendement de l'actif net et résultat opérationnel	50 % 50 %	Seuils établis sous le rendement de l'actif net et le résultat opérationnel de l'exercice antérieur

Exceptionnellement, pour l'exercice clos le 31 mars 2014, la société a utilisé le résultat net ajusté, qui exclut les coûts liés aux acquisitions et les frais de restructuration, 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 ces paramètres

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.

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, à savoir : le résultat net, le rendement de l'actif net et le résultat opérationnel. 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 la ligne de produits pour l'exercice clos le 31 mars 2014 variait entre 26,75 % et 113,59 %, et entre 101,75 % et 107,00 % 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 versée en fonction du rendement global de la société et des conditions exceptionnelles du marché. Le comité des ressources humaines se réserve également le droit de recommander au conseil 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 devant être versé à chacun d'eux.

<b>Membres de la haute direction visés</b>	<b>Facteur de paiement individuel</b>
Gilles Labbé	120 %
Réal Bélanger	115 %
Stéphane Arsenault	120 %
Martin Brassard	126 %
Gaétan Roy	110 %

Par conséquent, d'après l'évaluation du comité des ressources humaines des objectifs d'entreprise pour l'exercice 2014 et du rendement individuel pour l'exercice clos le 31 mars 2014, la rémunération incitative annuelle ci-après sera versée au cours de l'exercice de 2015 à chaque membre de la haute direction visé :

<b>Membres de la haute direction visés</b>	<b>Rémunération incitative annuelle</b>	<b>Pourcentage du salaire de base</b>
Gilles Labbé	387 000 \$	90 %
Réal Bélanger	215 000 \$	74 %
Stéphane Arsenault	115 000 \$	59 %
Martin Brassard	205 000 \$	70 %
Gaétan Roy	73 000 \$	39 %

Pour l'exercice clos le 31 mars 2013, la rémunération annuelle incitative ci-après a été versée au cours de l'exercice 2014 à chaque membre de la haute direction visé :

<b>Membres de la haute direction visés</b>	<b>Rémunération incitative annuelle</b>	<b>Pourcentage du salaire de base</b>
Gilles Labbé	357 000 \$	83 %
Réal Bélanger	206 000 \$	71 %
Stéphane Arsenault	76 000 \$	45 %
Martin Brassard	165 000 \$	58 %
Gaétan Roy	60 000 \$	33 %

## Rémunération incitative à long terme

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

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

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

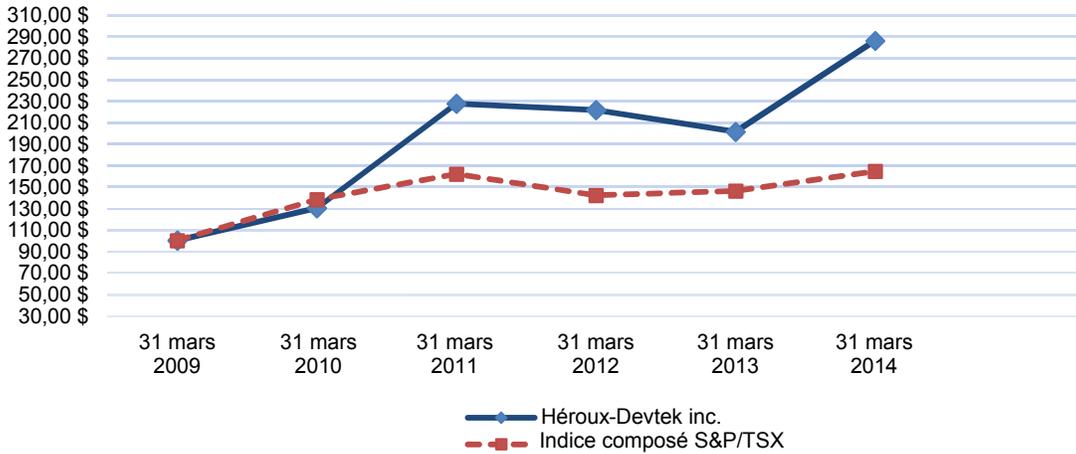
## Avantages sociaux et avantages indirects

Le programme d'avantages sociaux des membres de la haute direction de la société comprend une assurance vie, une assurance maladie, une assurance dentaire et une assurance invalidité. Les avantages indirects 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.

Le graphique suivant compare le rendement total cumulatif des actions ordinaires de la société et celui de l'indice composé S&P/TSX de la Bourse de Toronto (anciennement l'indice TSE 300) pendant les cinq derniers exercices clos jusqu'au 31 mars 2014, dans l'hypothèse d'un investissement de 100 \$ effectué le 31 mars 2009.

## Représentation graphique du rendement



	Mars 2009	Mars 2010	Mars 2011	Mars 2012	Mars 2013	Mars 2014
Héroux-Devtek	100,00 \$	130,25 \$	227,50 \$	221,50 \$	201,25 \$ <sup>(1)</sup>	286,00 \$
S&P/TSX	100,00 \$	138,04 \$	161,87 \$	142,11 \$	146,21 \$	164,39 \$

(1) Après le versement de la distribution spéciale de 5,00 \$.

La tendance démontrée dans le graphique ci-dessus est un rendement cumulatif total positif pour un actionnaire au cours des cinq dernières années. Au cours de cette même période de cinq ans, la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés s'inscrivait généralement dans le cadre de la tendance.

Lorsque la tendance de rémunération du chef de la direction est comparée au rendement total pour les actionnaires au cours des cinq dernières années, la différence des taux tendanciels, pondérés afin de refléter la plus récente situation, tel qu'il est suggéré par les sociétés d'expertise-conseil en matière de procurations, n'est pas importante et ne devrait pas constituer une préoccupation.

Des essais préliminaires ont également été effectués pour évaluer la rémunération du chef de la direction de Héroux-Devtek comparativement à la rémunération des chefs de la direction d'un groupe sélectionné de sociétés canadiennes et américaines du secteur de l'aérospatial et de la défense, avec des revenus et une capitalisation boursière comparables à ceux de Héroux-Devtek et qui, par conséquent, sont conformes aux lignes directrices applicables au groupe de comparaison de la rémunération des sociétés d'expertise-conseil.

Les essais à l'égard des rangs-centiles de la rémunération du chef de la direction et du rendement total pour les actionnaires au cours des trois exercices et de la rémunération du chef de la direction en tant que multiple de la médiane estimative de la rémunération du chef de la direction du groupe de sociétés comparables, indiquent qu'il n'y a aucune divergence importante entre la rémunération et le rendement. D'après ces résultats, il semblerait n'y avoir aucune divergence importante entre la rémunération totale du chef de la direction et le rendement total pour les actionnaires.

L'exercice de 2014 a été marqué par l'acquisition d'APPH Limited, basée au Royaume-Uni et d'APPH Wichita, Inc., basée aux États-Unis (collectivement, « **APPH** »), fournisseurs intégrés de trains d'atterrissage ainsi que de systèmes et assemblages hydrauliques destinés aux fabricants d'équipement d'origine et au marché des pièces de rechange et la conclusion d'un contrat à long terme avec The Boeing Company (le « **contrat avec Boeing** ») pour l'approvisionnement de systèmes de trains d'atterrissage complets, y compris les trains d'atterrissage principaux et avant, ainsi que la contrefiche longitudinale du train avant pour les Boeing 777 et 777X.

## RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Le tableau qui suit fait état, dans la mesure requise par la législation en valeurs mobilières applicable, de la rémunération annuelle et à long terme versée, pour les trois derniers exercices clos, aux membres de la haute direction visés.

Tableau sommaire de la rémunération

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions <sup>(1)</sup> (\$)	Attributions à base d'options <sup>(2)</sup> (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions (\$)		Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération <sup>(4)</sup> (\$)	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels <sup>(3)</sup>	Régimes incitatifs à long terme			
Gilles Labbé Président et chef de la direction	2013/14	430 787	-	457 310	387 000	-	127 200	232 500	1 634 797
	2012/13	430 787	-	-	357 000	-	108 100	348 561	1 244 448
	2011/12	421 377	-	241 046	650 000	-	94 500	50 638	1 457 561
Réal Bélanger Vice-président exécutif, Développement des affaires et projets spéciaux	2013/14	291 565	11 603	290 063	215 000	-	128 300	142 984	1 079 515
	2012/13	290 064	11 390	-	206 000	-	112 700	216 520	836 674
	2011/12	284 758	11 320	66 040	348 543	-	100 500	26 125	837 286
Stéphane Arsenault Chef de la direction financière	2013/14	194 167	7 400	114 328	115 000	-	9 708	55 602	496 205
	2012/13	167 338	5 334	-	76 000	-	8 367	55 748	312 787
	2011/12	158 062	4 712	43 236	90 000	-	7 903	10 904	314 817
Martin Brassard Vice-président, directeur général, Trains d'atterrissage	2013/14	291 501	8 475	297 252	205 000	-	12 210	107 971	922 409
	2012/13	282 502	8 205	-	165 000	-	12 035	9 293	477 035
	2011/12	273 490	10 401	66 040	285 000	-	11 593	11 007	657 531
Gaétan Roy Vice-président, Longueuil Directeur d'usine	2013/14	185 927	5 449	68 597	73 000	-	9 296	17 000	359 269
	2012/13	181 617	5 316	-	60 000	-	9 081	9 000	265 014
	2011/12	177 188	5 283	16 510	80 000	-	8 859	9 000	296 840

- (1) Les attributions à base d'actions ont été faites aux termes du régime d'achat (défini ci-après). La valeur des attributions à base d'actions représente la contribution de la société aux termes du régime d'achat.
- (2) La valeur des options est la valeur théorique prévue calculée à la date de l'attribution au moyen du modèle du treillis binomial, en supposant une durée attendue de six ans et une volatilité attendue de 45 % basé sur l'historique de la société, aucune distribution de dividendes et un taux sans risque composé de 1,7 %.
- (3) Ces montants représentent les primes annuelles, qui sont présentées en détail à la rubrique « Rapport — Rémunération incitative annuelle » ailleurs dans la présente circulaire.
- (4) Toute autre rémunération se compose de la rémunération spéciale reçue après l'acquisition d'APPH et la conclusion du contrat de Boeing pour l'exercice 2014 et l'opération de vente pour l'exercice 2013. Elle comprend également d'autres avantages liés à l'utilisation d'une voiture ou à une allocation de voiture ou à d'autres éléments.

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

Nom	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions <sup>(1)</sup>	
	Titres sous-jacents aux options non exercés (n <sup>bre</sup> )	Prix d'exercice des options <sup>(2)</sup> (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées <sup>(3)</sup> (\$)	Actions ou unités d'actions non acquises (n <sup>bre</sup> )	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>(4)</sup> (\$)
Gilles Labbé	43 800	3,01	août 2018	369 234	-	-
	100 000	11,71	févr. 2021	-		
Réal Bélanger	4 600	1,31	août 2017	46 598		
	8 000	3,01	août 2018	67 440		
	65 000	11,71	févr. 2021	-	3 501	40 049
Stéphane Arsenault	2 800	1,31	août 2017	28 364		
	4 200	4,09	janv. 2018	30 870		
	3 000	3,01	août 2018	25 290		
	25 000	11,71	févr. 2021	-	1 765	20 193
Martin Brassard	4 600	1,31	août 2017	46 598		
	8 000	3,01	août 2018	67 440		
	65 000	11,71	févr. 2021	-	2 743	31 377
Gaétan Roy	15 000	5,27	août 2014	92 550		
	7 000	1,31	août 2017	70 910		
	5 000	3,01	août 2018	42 150		
	15 000	11,71	févr. 2021	-	1 636	18 712

- (1) Les attributions à base d'actions ont été faites aux termes du régime d'achat (défini ci-après).
- (2) Le prix d'exercice des options en circulation au moment de la distribution spéciale a été rajusté à la baisse d'un montant de 4,63 \$. Ce rajustement correspond à l'écart entre ce qui suit : i) le prix moyen pondéré en fonction du volume sur 5 jours des actions ordinaires, immédiatement avant qu'elles ne commencent à être négociées « ex-distribution » (au sens donné à ce terme dans les politiques de la TSX); et ii) le prix moyen pondéré en fonction du volume sur 5 jours des actions ordinaires, immédiatement après qu'elles ont commencé à être négociées « ex-distribution ».
- (3) Ce montant est calculé d'après la différence entre le cours de clôture à la fin de l'exercice de 2014 et le prix d'exercice de l'option. Le 31 mars 2014, soit le dernier jour ouvrable de l'exercice de 2014, le cours de clôture des actions ordinaires de la société à la TSX était de 11,44 \$ (HRX-T).
- (4) Ce montant est calculé en fonction du cours de clôture des actions à la fin de l'exercice de 2014. Le 31 mars 2014, soit le dernier jour ouvrable de l'exercice 2014, le cours de clôture des actions ordinaires de la société à la TSX était de 11,44 \$ (HRX-T).

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

Nom	Attributions à base d'options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>(1)</sup> (\$)	Attributions à base d'actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>(2)</sup> (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions – Valeur gagnée au cours de l'exercice <sup>(3)</sup> (\$)
Gilles Labbé	78 694	-	387 000
Réal Bélanger	53 898	10 907	215 000
Stéphane Arsenault	20 944	4 410	115 000
Martin Brassard	53 898	9 693	205 000
Gaétan Roy	15 232	5 090	73 000

- (1) Ces montants représentent uniquement les options d'achat d'actions dans le cours acquises pendant l'exercice et sont calculés en fonction de la valeur des actions ordinaires de la société à la date d'acquisition des options d'achat d'actions.
- (2) Les attributions à base d'actions ont été faites aux termes du régime d'achat (défini ci-après).

- (3) Ces montants représentent les primes gagnées au cours de l'exercice 2014 mais versées au cours de l'exercice 2015. Veuillez vous reporter aux rubriques « Rapport — Rémunération incitative annuelle » et « Tableau sommaire de la rémunération » ailleurs dans la présente circulaire.

### **Mécanismes de rémunération en titres**

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

#### *Le 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 et en 2011.

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

Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, dans sa version modifiée, le conseil peut désigner des dirigeants et des employés clés à temps plein de la société ou de ses filiales à titre d'employés admissibles aux termes du régime d'options d'achat d'actions, et il peut leur attribuer des options d'achat d'actions ordinaires de la société. Le régime d'options d'achat d'actions a pour but de fournir aux dirigeants et aux employés clés de la société une incitation additionnelle à promouvoir, du mieux qu'ils le peuvent, les intérêts de la société.

#### **Qui est admissible au régime?**

##### *Le régime d'achat*

Tous les employés de la direction désignés par la société ou par le comité des ressources humaines, qui comptent au moins six mois de service continu, sauf si le comité des ressources humaines renonce par ailleurs à cette condition, sont admissibles au régime d'achat. Le conseil ou le comité des ressources humaines peut, à l'occasion, désigner tout autre employé de la société ou d'une de ses filiales comme étant admissible au régime d'achat.

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

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

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

##### *Le régime d'achat*

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

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

Les options sont attribuées au moyen d'une convention relative aux options d'achat d'actions conclue à cet égard avec chaque bénéficiaire. En règle générale, les options peuvent être exercées après le premier anniversaire de la date d'attribution jusqu'au septième anniversaire de la date d'attribution, sous réserve d'un calendrier d'acquisition à chaque anniversaire selon un pourcentage établi dans la convention, à la condition que le cours de clôture moyen des actions ordinaires à la TSX, pour une période de 30 jours de bourse consécutifs, soit supérieur ou égal au prix par action conditionnel indiqué dans la convention, tel qu'il a été établi par le conseil sur la recommandation du comité des ressources humaines au moment de l'attribution des options.

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

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

*Le régime d'achat*

À la suite d'une remise à niveau du nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'achat, laquelle mise à niveau a été approuvée par les actionnaires à l'assemblée annuelle et extraordinaire tenue le 4 août 2011, le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises conformément au régime d'achat ne doit pas dépasser 340 000 (ce qui représente environ 1,08 % des actions ordinaires émises et en circulation au 12 juin 2014).

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

À la suite d'une remise à niveau du nombre d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions, laquelle augmentation a été approuvée par les actionnaires à l'assemblée annuelle et extraordinaire tenue le 4 août 2011, le nombre total d'actions pouvant être ainsi émises ne doit pas dépasser au total 2 808 257 actions ordinaires (ce qui représente environ 8,88 % des actions ordinaires en circulation au 12 juin 2014), et le nombre total d'actions à l'égard desquelles des options peuvent être attribuées à une même personne aux termes du régime d'options d'achat d'actions ne peut être supérieur à cinq pour cent (5 %) du nombre total d'actions ordinaires en circulation à chaque date d'attribution d'options d'achat d'actions.

Le tableau qui suit présente, en date du 31 mars 2014 des renseignements globaux à l'égard du régime d'achat et du régime d'options d'achat d'actions de la société, soit les seuls régimes de rémunération aux termes desquels des titres de participation nouveaux de la société peuvent être émis.

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

Catégorie de régime	Nombre d'actions ordinaires devant être émises lors de l'exercice des options et des droits en circulation	Prix d'exercice moyen pondéré des options et des droits en circulation	Nombre d'actions ordinaires restant à émettre aux termes de régimes de rémunération à base de titres de participation
Régimes de rémunération à base de titres de participation approuvés par les actionnaires	686 001	9,39	1 229 565
Régimes de rémunération à base de titres de participation non approuvés par les actionnaires	Néant	Néant	Néant
Total :	686 001	-	1 229 565

Au cours de l'exercice de 2014, 502 500 options ont été attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions au prix d'attribution de 11,71 \$ et 13 767 actions ordinaires ont été attribuées aux employés participants aux termes du régime d'achat.

Au 12 juin 2014, 686 001 actions ordinaires pouvaient être émises à l'exercice des options en circulation, ce qui représente 2,17 % des actions ordinaires émises et en circulation. Ces options pouvaient être émises à des prix d'exercice allant de 0,01 \$ à 11,71 \$ l'action et devaient expirer d'ici le 16 février 2021.

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

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

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

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

*Le régime d'achat*

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

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

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

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

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

*Le régime d'achat*

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

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

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

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

#### *Le régime d'achat*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Le régime d'achat*

Le conseil 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'autoréglementation soit obtenue au besoin. Aux termes du régime d'achat, il n'est pas obligatoire d'obtenir l'approbation des actionnaires de la société pour modifier celui-ci. Toutefois, malgré ce qui précède, la TSX peut exiger l'approbation des porteurs de titres à l'égard de certains types de modifications qui sont considérées comme des modifications fondamentales du régime d'achat.

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

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

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

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

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

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

Aucune modification n'a été apportée au régime d'achat et au régime d'options d'achat d'actions au cours de l'exercice clos le 31 mars 2014.

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

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

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

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

#### *Le régime d'achat*

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

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

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

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

Aux termes du régime d'options d'achat d'actions, dans l'éventualité où la durée d'une option expire pendant qu'il est interdit aux initiés de réaliser des opérations sur les actions conformément à la politique sur les opérations d'initiés de la société, telle que cette politique peut être mise en œuvre et modifiée à l'occasion (la « **période d'interdiction** ») ou dans les 10 jours ouvrables qui suivent, l'option expirera à la date qui tombe dix jours ouvrables après la fin de la période d'interdiction. Bien que la période d'interdiction ne s'applique qu'aux initiés de la société, la prolongation s'appliquerait à tous les participants qui ont des options qui expirent pendant la période d'interdiction.

## **RÉGIMES DE RETRAITE**

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

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

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

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

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

Nom	Années décomptées (n <sup>bre</sup> ) <sup>(1)</sup>	Prestations annuelles payables (\$) <sup>(2)</sup>		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$) <sup>(3)</sup>	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) <sup>(4)</sup>	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) <sup>(5)</sup>	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$) <sup>(6)</sup>
		À la fin de l'exercice	À 65 ans				
Gilles Labbé	31,52	268 900	329 400	4 089 000	-82 200	260 300	4 267 100
Réal Bélanger	20,82	175 900	201 400	2 677 100	-166 800	277 500	2 787 800

(1) Nombre d'années décomptées au 31 mars 2014

(2) Les prestations annuelles à vie payables à la fin de l'exercice sont fonction du nombre d'années décomptées et des gains réels ouvrant droit à pension au 31 mars 2014. 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 2014.

(3) L'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice est la valeur des prestations de retraite constituées au 31 mars 2013 en fonction des hypothèses et des méthodes relatives à l'exercice clos le 31 mars 2013, présentées dans les états financiers de la société disponibles sur le site Web de SEDAR, à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com) et dont un exemplaire peut être envoyé, sur demande et sans frais, aux actionnaires de la société.

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

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

(6) L'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice est la valeur des prestations de retraite constituées au 31 mars 2014 en fonction des hypothèses et des méthodes relatives à l'exercice clos le 31 mars 2014, présentées dans les états financiers de la société disponibles sur le site Web de SEDAR, à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com) et dont un exemplaire peut être envoyé, sur demande et sans frais, aux actionnaires de la société.

### Régime de retraite à cotisations déterminées

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

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

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$) <sup>(1)</sup>	Montant rémunérateur (\$) <sup>(2)</sup>	Montant non rémunérateur (\$) <sup>(3)</sup>	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$) <sup>(4)</sup>
Stéphane Arseneault	188 900	8 800	38 200	235 900
Martin Brassard	318 400	12 200	58 600	389 200
Gaétan Roy	193 500	9 300	30 400	233 200

(1) La valeur accumulée au début de l'exercice correspond au solde du compte au 31 mars 2013.

(2) L'élément rémunérateur représente le montant des cotisations de l'employeur du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014.

(3) L'élément non rémunérateur représente le montant des cotisations salariales et des revenus de placement du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014.

(4) La valeur accumulée à la fin de l'exercice correspond au solde du compte au 31 mars 2014.

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

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

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

Membres de la haute direction visés	Indemnités de cessation d'emploi	Versements maximaux	Total estimé des versements <sup>(1)</sup>
Gilles Labbé	18 mois majorés d'un mois par année de service	30 mois	1 496 860 \$
Réal Bélanger	12 mois majorés d'un mois par année de service	24 mois	822 220 \$

Membres de la haute direction visés	Indemnités de cessation d'emploi	Versements maximaux	Total estimé des versements <sup>(1)</sup>
Stéphane Arsenault	12 mois majorés d'un mois par année de service	18 mois	427 731 \$
Martin Brassard	12 mois majorés d'un mois par année de service	18 mois	657 906 \$
Gaétan Roy	12 mois majorés d'un mois par année de service	12 mois	303 110 \$

(1) Comprend le salaire, les avantages sociaux et la valeur des options d'achat d'actions dans le cours acquises le 31 mars 2014.

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

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

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

Membres de la haute direction visés	Indemnités de cessation d'emploi	Versements maximaux	Total estimé des versements <sup>(1)</sup>
Gilles Labbé	24 mois majorés d'un mois par année de service	36 mois	2 565 083 \$
Réal Bélanger	18 mois majorés d'un mois par année de service	30 mois	1 360 492 \$
Stéphane Arsenault	18 mois majorés d'un mois par année de service	24 mois	672 515 \$
Martin Brassard	18 mois majorés d'un mois par année de service	24 mois	1 073 647 \$
Gaétan Roy	12 mois majorés d'un mois par année de service	12 mois	321 510 \$

(1) Comprend le salaire, les avantages sociaux et toutes les options d'achat d'actions dans le cours en circulation le 31 mars 2014.

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

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

### OPÉRATIONS AVEC DES PARTIES INTÉRESSÉES

À la connaissance de la société, aucun de ses administrateurs, dirigeants, candidats au poste d'administrateur ou autres initiés de la société ni aucune autre personne ayant un lien avec l'une de ces personnes n'a eu d'intérêt dans une opération importante conclue depuis le début du dernier exercice 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, AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET AUX HAUTS DIRIGEANTS

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

## **ASSURANCE RESPONSABILITÉ**

La société souscrit une assurance de la responsabilité civile pour ses administrateurs et dirigeants afin de les couvrir à l'égard de certaines obligations qu'ils engagent dans le cadre de leurs fonctions. Pour le dernier exercice clos, cette assurance prévoyait une garantie maximale de 20 000 000 \$ par sinistre et globalement, et par année d'assurance. Pour la période de 12 mois terminée le 31 mars 2014, la prime payée par la société s'élevait à 75 000 \$. Lorsque la société est autorisée à indemniser un assuré ou est tenue de le faire, une franchise de 100 000 \$ s'applique.

En plus de la couverture d'assurance responsabilité ci-dessus, une police d'assurance responsabilité excédentaire – garantie A des administrateurs et dirigeants a été souscrite, ayant une limite de couverture de 5 000 000 \$ par sinistre et globalement, et par année d'assurance. La prime versée par la société s'est établi à 10 750 \$.

## **NOMINATION ET RÉMUNÉRATION DES AUDITEURS**

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

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

## **INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE**

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

## **APPROBATION**

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

Le secrétaire,

*(s) François Renaud*

Longueuil (Québec)  
Le 20 juin 2014

François Renaud