

**VELAN INC.
AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE
DES ACTIONNAIRES
ET CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS
PAR LA DIRECTION
LE 10 JUILLET 2025**

Cette année encore, l'assemblée annuelle des actionnaires de Velan Inc. se tiendra sous forme virtuelle seulement, par webdiffusion audio en direct. Il a été décidé de tenir une assemblée virtuelle pour permettre à tous les actionnaires de voter et leur donner à tous la même chance de participer à l'assemblée, où qu'ils se trouvent. Les actionnaires ne pourront pas participer en personne à l'assemblée. La présente circulaire de sollicitation de procurations et les documents de procuration qui l'accompagnent contiennent d'importants renseignements sur l'assemblée et la façon dont les actionnaires peuvent y participer virtuellement.

AVIS EST PAR LES PRÉSENTES DONNÉ que l'assemblée annuelle des actionnaires (l'« assemblée ») de Velan Inc. (la « Société » ou « Velan ») se tiendra en ligne par webdiffusion audio en direct au <https://meetings.lumiconnect.com/400-610-596-976> le 10 juillet 2025, à 16 h 30, heure de Montréal (mot de passe : **velan2025** (respecter la casse)), aux fins suivantes :

- a) recevoir et étudier les états financiers consolidés de la Société et de ses filiales pour l'exercice clos le 28 février 2025, ainsi que le rapport des auditeurs sur ces états. Pour plus de détails, voir la page 1 de la circulaire;
- b) élire chacun des administrateurs de la Société (les « administrateurs ») pour la prochaine année. Pour plus de détails, voir la page 5 de la circulaire;
- c) nommer le cabinet PricewaterhouseCoopers, société de comptables professionnels agréés, à titre d'auditeur de la Société et autoriser les administrateurs à fixer sa rémunération. Pour plus de détails, voir la page 37 de la circulaire;
- d) traiter toute autre question pouvant être régulièrement soumise aux délibérations de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Conformément aux exigences des autorités canadiennes en valeurs mobilières et aux dispenses obtenues par la Société aux termes de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (la « LCSA »), vous recevez le présent avis parce que la Société a recours à une procédure de notification et d'accès pour transmettre aux actionnaires le présent avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires, la circulaire de sollicitation de procurations par la direction établie en vue de l'assemblée et les documents relatifs aux procurations (collectivement, les « documents relatifs à l'assemblée »), ainsi que les états financiers annuels consolidés audités de la Société pour l'exercice clos le 28 février 2025, le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant et le rapport de gestion (collectivement, les « états financiers »). La Société applique la procédure de notification et d'accès tant pour les actionnaires inscrits que pour les non inscrits. La procédure de notification et d'accès est un ensemble de règles qui encadrent la publication en ligne, par les émetteurs, de versions électroniques des documents relatifs aux procurations sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) et sur un autre site Web, en remplacement de l'envoi de copies papier aux actionnaires. Aux termes de la procédure de notification et d'accès, les actionnaires reçoivent toujours un formulaire de procuration ou d'instructions de vote qui leur permet d'exercer leurs droits de vote dans le cadre l'assemblée. Toutefois, au lieu de versions papier des documents relatifs à l'assemblée et des états financiers, ils reçoivent le présent avis qui comprend les instructions pour accéder à ces documents en ligne et en demander une copie papier. Cette procédure profite directement à la Société, car elle réduit considérablement les frais d'impression et d'envoi. Elle a aussi des bienfaits écologiques parce qu'elle réduit la consommation de papier.

Vous pouvez consulter les documents relatifs à l'assemblée et les états financiers en visitant le <https://velan.com/fr/rapports-financiers-et-documentation/> ou le profil de la Société sur SEDAR+, au www.sedarplus.ca. Nous rappelons aux actionnaires de prendre connaissance des documents relatifs à l'assemblée avant de voter.

Conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, la Société a publié son rapport sur l'esclavage moderne pour son exercice clos le 28 février 2025, accessible au <https://velan.com/fr/rapports-financiers-et-documentation/> et sous le profil de la Société sur SEDAR+, au www.sedarplus.ca.

La Société fournira des copies papier des documents relatifs à l'assemblée, du rapport sur l'esclavage moderne et des états financiers gratuitement pour une période d'un (1) an à compter de la date de dépôt de la circulaire de sollicitation de procurations sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) à tout actionnaire qui en fait la demande. Il est possible de faire la demande de documents papier à tout moment avant l'assemblée en ligne à l'adresse tsxt-fulfilment@tmx.com ou en téléphonant à Compagnie Trust TSX au **1-888-433-6443** (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au **1-416-682-3801** (autres pays), auquel cas votre demande sera traitée dans un délai de trois (3) jours ouvrables et les documents demandés seront envoyés par courrier de première classe, service de messagerie ou un service équivalent. N'oubliez pas de tenir compte des délais de livraison pour vous assurer de recevoir la circulaire de sollicitation de procurations par la direction avant

l'assemblée. Pour que vous ayez les documents suffisamment d'avance, la Société estime que votre demande devrait être reçue au plus tard le 23 juin 2025 à 17 h (heure de Montréal). **Aucun autre formulaire de procuration ou d'instructions de vote ne vous sera envoyé, veuillez donc à conserver celui qui accompagne le présent avis.** On peut présenter une demande après l'assemblée en appelant aux mêmes numéros; ces demandes sont traitées dans les dix (10) jours civils.

Par résolution, les administrateurs ont fixé à la fermeture des bureaux le 27 mai 2025 la date de clôture des registres servant à déterminer les actionnaires de la Société qui ont le droit de recevoir l'avis de convocation à l'assemblée.

Cette année encore, la Société tiendra une assemblée sous forme virtuelle seulement par webdiffusion audio en direct. Les actionnaires, où qu'ils se trouvent, auront tous une chance égale de participer à l'assemblée en ligne ainsi que d'y poser des questions et de voter sur certains points. Les actionnaires non inscrits (ou véritables) qui ne se sont pas dûment désignés comme fondés de pouvoir pourront participer à l'assemblée en tant qu'invités, mais ils ne pourront pas voter ou s'exprimer à l'assemblée. Les actionnaires ne pourront pas participer en personne à l'assemblée. La circulaire de sollicitation de procurations par la direction renferme un sommaire des renseignements dont les actionnaires et les fondés de pouvoir auront besoin pour participer à l'assemblée en ligne.

Les actionnaires ne pouvant assister à l'assemblée peuvent y être représentés par un fondé de pouvoir et sont priés de dater et de signer le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint et de le retourner dans l'enveloppe de retour fournie à cette fin, ou encore ils peuvent voter par l'intermédiaire de la plateforme virtuelle en suivant les instructions ci-jointes. Pour pouvoir être utilisée à l'assemblée, la procuration doit parvenir au bureau de Toronto de l'agent des transferts de la Société, Compagnie Trust TSX, au 301-100 Adelaide Street West, Toronto (Ontario) M5H 4H1, au plus tard à 16 h 30 (heure de Montréal) le deuxième jour ouvrable précédant le jour de l'assemblée ou de sa reprise en cas d'ajournement.

La participation en ligne à l'assemblée permet aux actionnaires inscrits de participer et de poser des questions à l'assemblée, en temps réel. Les actionnaires inscrits peuvent voter aux moments opportuns en remplissant un bulletin de vote en ligne durant l'assemblée. Les actionnaires inscrits qui souhaitent voter à l'assemblée n'ont pas à remplir ni à retourner le formulaire de procuration. Les actionnaires qui souhaitent participer à l'assemblée peuvent tout de même exercer les droits de vote rattachés à leurs actions à l'avance, et chacune de leurs voix sera prise en compte même s'ils décident ultérieurement de ne pas participer à l'assemblée.

Les actionnaires inscrits et non inscrits qui ont des questions sur le présent avis, la procédure de notification et d'accès ou sur l'assemblée sont priés d'appeler l'agent des transferts de la Société, Compagnie Trust TSX, au 1 800 387-0825.

Fait à Montréal, au Québec, le 21 mai 2025.

Par ordre du conseil d'administration,



Liam Turner

Vice-président, Services juridiques et secrétaire

VELAN INC.

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

La présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction (la présente « circulaire ») vous est fournie dans le cadre de la sollicitation, par la direction de Velan Inc. (la « Société » ou « Velan »), de procurations conférant le droit de voter à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société (l'« assemblée ») qui aura lieu le 10 juillet 2025 à 16 h 30 et se tiendra en ligne par webdiffusion audio en direct au <https://meetings.lumiconnect.com/400-610-596-976> aux fins indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée (l'« avis »). Le mot de passe pour accéder à l'assemblée est **velan2025** (respecter la casse). À moins d'indication contraire, l'information contenue dans les présentes est datée du 21 mai 2025.

Conformément aux exigences des autorités canadiennes en valeurs mobilières et de celles chargées d'encadrer les sociétés, la Société applique une procédure de notification et d'accès pour transmettre les documents relatifs à l'assemblée aux actionnaires. La procédure permet aux émetteurs de publier les documents relatifs à l'assemblée en ligne plutôt que d'en envoyer des copies papier par la poste aux actionnaires. Cette façon de procéder donne plus de choix aux actionnaires, réduit considérablement les frais d'impression et d'envoi de la Société et comporte des bienfaits pour l'environnement, car elle entraîne une consommation de matériaux et d'énergie et une production de déchets moindres. Au lieu de recevoir une version papier de la circulaire et des autres documents relatifs aux procurations, des états financiers annuels consolidés audités de la Société pour l'exercice clos le 28 février 2025, du rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant et du rapport de gestion connexe, les actionnaires recevront l'avis leur indiquant comment accéder aux documents en ligne, accompagné d'un formulaire de procuration ou d'instructions de vote. On peut consulter les documents susmentionnés sur le site Web de la Société, au <https://velan.com/fr/rapports-financiers-et-documentation/>, et sous le profil de la Société sur SEDAR+, au www.sedarplus.ca.

SOLLICITATION DE PROCURATIONS

La procuration est sollicitée par la direction de la Société, et les frais engagés pour la sollicitation de procurations seront pris en charge par la Société. La sollicitation sera effectuée principalement par la poste, mais les dirigeants et les employés permanents de la Société pourront également solliciter des procurations par téléphone, par télécopieur ou en personne.

RÉVOCATION DES PROCURATIONS

L'actionnaire qui dépose une procuration en réponse à la présente sollicitation peut la révoquer par acte écrit signé par lui ou par son mandataire muni d'une autorisation écrite ou, si l'actionnaire est une société, par acte écrit portant son sceau ou la signature d'un dirigeant ou d'un mandataire dûment autorisé. Cet acte de révocation doit être déposé au siège de la Société au plus tard le dernier jour ouvrable précédant le jour de l'assemblée ou toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement; la procuration peut également être révoquée de toute autre manière autorisée par la loi.

NOMINATION DES FONDÉS DE POUVOIR

Les personnes nommées dans le formulaire de procuration sont des administrateurs de la Société. **Tout actionnaire a le droit de désigner, pour le représenter à l'assemblée, une autre personne que celles qui sont nommées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote.**

L'actionnaire qui souhaite désigner une autre personne (qui n'est pas tenue d'être elle-même actionnaire) pour le représenter à l'assemblée peut le faire soit en biffant le nom des personnes désignées par la direction dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote et en inscrivant, dans l'espace prévu, le nom de la personne de son choix, soit en remplissant un autre formulaire de procuration approprié, et, dans un cas comme dans l'autre, en faisant parvenir la procuration dûment remplie au secrétaire de la Société, a/s de Compagnie Trust TSX, au 301-100 Adelaide Street West, Toronto (Ontario) M5H 4H1. Pour être valide, la procuration doit parvenir à Compagnie Trust TSX au moins quarante-huit (48) heures, compte non tenu des samedis, des dimanches et des jours fériés, avant l'heure de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. De plus, l'actionnaire doit inscrire le fondé de pouvoir en ligne ou par téléphone auprès de Compagnie Trust TSX. L'inscription du fondé de pouvoir de l'actionnaire est une étape supplémentaire importante et nécessaire; s'il n'est pas inscrit, le fondé de pouvoir ne recevra pas le numéro de contrôle à 13 chiffres requis pour voter à l'assemblée.

Plus précisément, pour inscrire un fondé de pouvoir tiers, l'actionnaire doit remplir le formulaire en ligne à l'adresse www.tsxtrust.com/control-number-request-fr ou communiquer avec Compagnie Trust TSX par téléphone au 1-866-751-6315 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3860 (pour les appels en provenance d'autres pays) au moins quarante-huit (48) heures, compte non tenu des samedis, des dimanches et des jours fériés, avant l'heure

de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. L'actionnaire fournira ainsi à Compagnie Trust TSX les coordonnées du fondé de pouvoir dont elle a besoin pour envoyer par courriel à ce dernier un numéro de contrôle à 13 chiffres qui lui est propre. Sans ce numéro de contrôle, le fondé de pouvoir ne sera pas reconnu comme tel et ne pourra pas voter à l'assemblée; il pourra cependant y participer en tant qu'invité.

PORTEURS NON INSCRITS

Les renseignements figurant dans la présente rubrique sont importants pour les nombreux actionnaires dont les actions de la Société ne sont pas immatriculées à leur nom (les « porteurs non inscrits »). Les porteurs non inscrits doivent prendre note que seules les procurations déposées par des actionnaires dont le nom figure dans les registres de la Société à titre de porteurs inscrits d'actions peuvent être acceptées et utilisées à l'assemblée. Toutefois, dans de nombreux cas, les actions de la Société dont le propriétaire véritable est un porteur non inscrit sont immatriculées de l'une des deux façons suivantes :

- a) au nom d'un intermédiaire (un « intermédiaire ») par l'entremise duquel le porteur non inscrit détient ses actions, notamment une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs ou encore un fiduciaire ou un administrateur de REER, de FERR ou de REEE autogérés ou de régimes similaires;
- b) au nom d'une chambre de compensation (comme la société Services de dépôt et de compensation CDS inc. ou « CDS ») dont l'intermédiaire est un adhérent.

Conformément aux exigences du *Règlement 54-101 sur la communication avec les propriétaires véritables des titres d'un émetteur assujetti* des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la procédure de notification et d'accès qui en découle, la Société a remis l'avis de convocation et le formulaire de procuration (collectivement, les « documents papier relatifs à l'assemblée ») aux chambres de compensation et aux intermédiaires pour qu'ils les transmettent aux porteurs non-inscrits.

Les intermédiaires sont tenus de faire parvenir les documents papier relatifs à l'assemblée aux porteurs non inscrits, à moins que ceux-ci n'aient renoncé à leur droit de les recevoir. Il arrive fréquemment que les intermédiaires utilisent les services de tiers pour communiquer ces documents aux porteurs non inscrits. En règle générale, le porteur non inscrit n'ayant pas renoncé à son droit de recevoir les documents papier relatifs à l'assemblée devrait :

- a) soit recevoir une procuration signée par l'intermédiaire (qui porte habituellement une signature en fac-similé) indiquant déjà le nombre d'actions comportant droit de vote dont il est propriétaire véritable, mais demeurant par ailleurs non remplie. Le porteur non inscrit n'a pas à signer un tel formulaire de procuration, mais s'il désire remettre une procuration, il doit dûment remplir le formulaire de procuration et le déposer auprès de Compagnie Trust TSX de la manière indiquée précédemment
- b) soit, ce qui est plus fréquent, obtenir un formulaire d'instructions de vote à remplir et à signer conformément aux directives qui y figurent.

La majorité des courtiers délèguent désormais à Broadridge Financial Solutions, Inc. (« Broadridge ») la responsabilité d'obtenir des instructions de leurs clients. Habituellement, Broadridge expédie par la poste un formulaire de procuration aux porteurs non inscrits en leur demandant de le remplir et de le lui retourner (le formulaire de Broadridge permet également de remplir le formulaire d'instructions de vote par téléphone). Broadridge compile ensuite les résultats de toutes les instructions reçues et communique l'information appropriée concernant l'exercice des droits de vote rattachés aux actions devant être représentées à l'assemblée des actionnaires. Le porteur non inscrit qui reçoit un formulaire de procuration de Broadridge ne peut utiliser cette procuration pour exercer ses droits de vote directement à l'assemblée. La procuration doit être retournée à Broadridge bien avant l'assemblée pour que les droits de vote rattachés aux actions puissent être exercés.

Les droits de vote rattachés aux actions détenues par des courtiers ou par leurs mandataires ou prête-noms ne peuvent être exercés pour ou contre les résolutions que conformément aux instructions du porteur non inscrit. En l'absence d'instructions précises, il est interdit aux courtiers ainsi qu'à leurs mandataires et prête-noms d'exercer les droits de vote rattachés aux actions de leurs clients. Cette procédure a pour but de permettre aux porteurs non inscrits de donner des instructions sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés aux actions comportant droit de vote dont ils sont les propriétaires véritables.

Le porteur non inscrit qui reçoit une procuration ou un formulaire d'instructions de vote mais qui désire participer et voter à l'assemblée (ou qui désire qu'une autre personne participe et vote en son nom à l'assemblée) doit biffer le nom des personnes figurant sur la procuration et inscrire son propre nom (ou celui d'une autre personne de son choix) dans l'espace prévu à cette fin ou, dans le cas d'un formulaire d'instructions de vote, suivre les directives figurant sur ce formulaire. Dans

un cas comme dans l'autre, le porteur non inscrit doit suivre soigneusement les directives de son intermédiaire et de ses fournisseurs de services et s'assurer que les instructions concernant l'exercice des droits de vote rattachés à ses actions sont communiquées à la bonne personne.

POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DES FONDÉS DE POUVOIR

Les personnes nommées dans le formulaire de procuration exerceront ou s'abstiendront d'exercer les droits de vote rattachés aux actions visées conformément aux instructions reçues de leurs mandants. **En l'absence de telles instructions, ces droits de vote seront exercés :**

- (A) **POUR l'élection aux postes d'administrateur de chacun des candidats recommandés par le conseil désignés ci-après;**
- (B) **POUR la nomination du cabinet PricewaterhouseCoopers, société de comptables professionnels agréés, à titre d'auditeur de la Société et l'autorisation donnée aux administrateurs de fixer sa rémunération.**

Toutes les questions faisant l'objet d'un vote à l'assemblée seront tranchées à la majorité des voix exprimées.

Le formulaire de procuration confère aux personnes qui y sont nommées un pouvoir discrétionnaire à l'égard de toute modification apportée aux questions inscrites à l'avis de convocation et à l'égard de toute autre question qui pourrait être régulièrement soumise aux délibérations de l'assemblée. Au moment de l'impression de la présente circulaire, la direction de la Société n'a connaissance d'aucune modification ni d'aucune autre question que celles qui figurent dans l'avis de convocation.

DATE DE CLÔTURE DES REGISTRES

Le conseil d'administration de la Société (le « conseil ») a fixé au 27 mai 2025 la date de clôture des registres pour l'assemblée (la « date de clôture des registres »). Tout actionnaire inscrit à l'heure de fermeture des bureaux à la date de clôture des registres a le droit de recevoir un avis de convocation à l'assemblée et d'y participer, en ligne ou par l'intermédiaire d'un fondé de pouvoir, et a le droit d'exercer les droits de vote rattachés aux actions immatriculées à son nom à cette date à l'égard de toute question soumise au vote de l'assemblée. Toutefois, si l'actionnaire a subséquemment cédé ses actions, le cessionnaire peut faire la preuve qu'il est propriétaire de ces actions et demander, au plus tard 10 jours avant l'assemblée, que son nom soit inscrit sur la liste des actionnaires dressée pour les besoins de l'assemblée. En pareil cas, le cessionnaire a le droit d'exercer les droits de vote rattachés à ces actions à l'égard de toute question soumise au vote de l'assemblée.

ACCÈS À L'ASSEMBLÉE VIRTUELLE DE 2025 DE VELAN

Les **actionnaires inscrits** et les **fondés de pouvoir dûment désignés** pourront, en temps réel, écouter ce qui se dit à l'assemblée, poser des questions et voter en ligne, pourvu qu'ils soient connectés à Internet en tout temps.

Les **invités** (y compris les actionnaires non inscrits (véritables) qui ne se sont pas désignés comme fondés de pouvoir) pourront écouter ce qui se dit à l'assemblée, mais ne pourront pas poser de questions ni voter en direct.

Les actionnaires qui souhaitent désigner une autre personne que les fondés de pouvoir proposés par la direction dont le nom figure dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote (y compris les actionnaires non inscrits (véritables) qui souhaitent se désigner eux-mêmes comme fondés de pouvoir) doivent suivre attentivement les directives données dans la présente Circulaire et dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote.

De plus, l'actionnaire ou son fondé de pouvoir dûment désigné DOIT remplir le formulaire en ligne à l'adresse www.tsxtrust.com/control-number-request-fr ou téléphoner à Compagnie Trust TSX au 1-866-751-6315 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3860 (autres pays) avant 16 h 30 (heure de l'Est) le 8 juillet 2025 (heure limite pour l'exercice des droits de vote par procuration) et fournir au représentant de Compagnie Trust TSX l'information nécessaire pour qu'elle puisse attribuer au fondé de pouvoir un numéro de contrôle à 13 chiffres qui lui est propre, qu'elle lui transmettra par courriel. Sans numéro de contrôle à 13 chiffres, un fondé de pouvoir ne pourra pas voter ou poser des questions à l'assemblée, mais il pourra y assister en tant qu'invité.

Les actionnaires sont priés instamment de voter à l'avance, en remplissant le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote qui leur a été envoyé. Des directives détaillées concernant la manière de remplir et de retourner les

formulaires de procuration et les formulaires d'instructions de vote par la poste, par télécopieur ou par courriel sont données dans la présente circulaire.

S'ils le préfèrent, les actionnaires peuvent exprimer leurs voix à l'avance en votant en ligne ou en composant le numéro de téléphone sans frais indiqué sur leur formulaire de procuration ou leur formulaire d'instructions de vote.

Pour produire leurs effets, les instructions de vote doivent parvenir à l'agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres de la Société, Compagnie Trust TSX, avant 16 h 30 (heure de l'Est) le 8 juillet 2025.

ACCÈS À L'ASSEMBLÉE VIRTUELLE

Voici la marche à suivre pour accéder à l'assemblée :

Actionnaires inscrits

1. Se connecter à l'adresse <https://meetings.lumiconnect.com/400-610-596-976>
2. Cliquer sur l'icône « J'ai un no. de contrôle » et saisir le numéro de contrôle à 13 chiffres indiqué sur le formulaire de procuration, puis le mot de passe **velan2025** (respecter la casse).

Remarque : Si vous utilisez votre numéro de contrôle pour vous connecter à l'assemblée, toute voix que vous y exprimerez révoquera les votes par procuration soumis antérieurement. Pour ne pas révoquer un vote par procuration soumis antérieurement, abstenez-vous de voter à l'assemblée.

Fondés de pouvoir dûment désignés

1. Se connecter à l'adresse <https://meetings.lumiconnect.com/400-610-596-976>
2. Cliquer sur l'icône « J'ai un no. de contrôle » puis saisir le numéro de contrôle à 13 chiffres et le mot de passe **velan2025** (respecter la casse).

Remarque : Les fondés de pouvoir dûment désignés et inscrits auprès de Compagnie Trust TSX conformément aux directives fournies aux présentes recevront un courriel de Compagnie Trust TSX leur indiquant leur propre numéro de contrôle à 13 chiffres après l'heure limite pour l'exercice des droits de vote par procuration.

Invités

1. Se connecter à l'adresse <https://meetings.lumiconnect.com/400-610-596-976>
2. Cliquer sur l'icône « Je suis un invité » et remplir le formulaire en ligne.

Les personnes qui participent à l'assemblée doivent être connectées à Internet tout au long de l'assemblée pour pouvoir y voter. Elles doivent prévoir suffisamment de temps pour se connecter à l'assemblée et suivre la procédure décrite ci-dessus et doivent s'assurer d'avoir une bonne connexion tout au long de l'assemblée.

Il faut avoir la plus récente version des navigateurs Chrome, Safari, Edge ou Firefox. Vérifiez la compatibilité du navigateur et de la plateforme en vous connectant à l'avance. **N'UTILISEZ PAS INTERNET EXPLORER.**

N.B. – Les intranets, les pare-feu et les réseaux privés virtuels (VPN) peuvent bloquer la webdiffusion ou l'accès à la plateforme Lumi. En cas de problème, vérifier que le VPN est désactivé ou que l'ordinateur n'est pas connecté à un réseau d'entreprise.

ACTIONS COMPORTANT DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS

Au 21 mai 2025, 15 566 567 actions à droit de vote multiple (les « actions à droit de vote multiple ») et 6 019 068 actions à droit de vote subalterne (les « actions à droit de vote subalterne ») de la Société étaient émises et en circulation. Chaque action à droit de vote multiple confère au porteur cinq voix, et chaque action à droit de vote subalterne confère une voix à l'égard de toute question soumise au vote de l'assemblée. Les porteurs des actions à droit de vote multiple et des actions à droit de vote subalterne actuellement en circulation auront le droit d'exercer à l'assemblée environ 92,8 % et 7,2 %, respectivement, des droits de vote rattachés à toutes les actions comportant droit de vote en circulation de la Société à l'égard de toutes les questions soumises au vote de l'assemblée. Société Holding Velan Ltée (« Holding Velan ») a informé la Société que l'aliénation des actions susmentionnées par Holding Velan requiert le consentement de certains membres de la famille Velan et d'entités contrôlées. Ces membres de la famille Velan sont MM. Ivan Velan, Tom Velan et Peter Velan. MM. Tom Velan, Ivan Velan et Peter Velan sont administrateurs de la Société.

Chaque action à droit de vote multiple peut, à tout moment et au gré du porteur, être convertie en une action à droit de vote subalterne.

Au 21 mai 2025, les seules personnes qui, à la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Société, étaient propriétaires véritables d'actions comportant plus de 10 % des droits de vote rattachés aux actions comportant droit de vote de toute catégorie d'actions de la Société en circulation ou qui exerçaient une emprise sur de telles actions étaient : (i) Holding Velan, qui est propriétaire de 15 566 567 actions à droit de vote multiple et de 1 action à droit de vote subalterne, ce qui représente au total environ 72 % des actions comportant droit de vote en circulation de la Société et environ 92,8 % des droits de vote pouvant être exercés à l'égard de toutes les questions qui seront soumises au vote de l'assemblée; MM. Ivan Velan, Peter Velan et Tom Velan sont les seuls administrateurs et décideurs de Holding Velan et (ii) Kernwood Limited, qui exerce une emprise sur 1 287 200 actions à droit de vote subalterne (soit environ 21,39 % des actions à droit de vote subalterne en circulation, ce qui représente environ 5,96 % des actions comportant droit de vote en circulation et environ 1,5 % des droits de vote pouvant être exercés à l'égard de toutes les questions qui seront soumises au vote de l'assemblée).

Aux termes de la législation applicable, en cas d'offre publique d'achat visant les actions à droit de vote multiple, les porteurs d'actions à droit de vote subalterne n'ont pas le droit de participer à l'opération.

Aux termes de la législation applicable, une offre d'achat visant des actions à droit de vote multiple n'entraînerait pas nécessairement une offre d'achat visant des actions à droit de vote subalterne. Toutefois, Holding Velan a conclu une convention relative aux restrictions au transfert qui s'applique au profit des porteurs d'actions à droit de vote subalterne aux termes de laquelle, notamment, Holding Velan a convenu de ne pas vendre ses actions à droit de vote multiple, sauf dans certaines circonstances, à moins qu'une offre prévoyant des modalités au moins équivalentes ne soit faite aux porteurs d'actions à droit de vote subalterne.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Taille du conseil

Le comité de gouvernance et des ressources humaines (le « comité GRH ») et le conseil d'administration de la Société (le « conseil ») ont examiné la taille du conseil et ont discuté de sa taille optimale. Parmi les éléments dont le conseil et le comité GRH ont tenu compte dans le cadre de cet examen et de cette discussion figurent l'envergure et la complexité des activités de la Société, le marché dans lequel elle exerce ses activités, ses priorités stratégiques, la nécessité pour le conseil de bénéficier de diverses aptitudes et de divers points de vue, la composition des comités du conseil, la présence de membres de la famille Velan et d'autres facteurs. Conformément aux statuts de la Société, le conseil est composé d'un minimum de 3 administrateurs et d'un maximum de 15 administrateurs. Le conseil compte actuellement 8 membres, dont 3 sont indépendants. Il est proposé que tous les administrateurs indépendants actuellement en fonction soient réélus au conseil pour la prochaine année. Huit administrateurs, dont trois administrateurs indépendants, doivent être élus à l'assemblée. Le nombre total de candidats proposés aux postes d'administrateur, à savoir ceux qui sont proposés par le conseil et ceux qui sont proposés par Holding Velan, est de huit, nombre que le comité GRH et le conseil estiment approprié pour le prochain exercice.

Indépendance des candidats

Nom du candidat	Indépendant	Non indépendant	Critère de détermination
Ivan Velan ¹⁾		✓	Actionnaire contrôlant
Peter Velan ²⁾		✓	Actionnaire contrôlant
Robert Velan ³⁾		✓	Actionnaire contrôlant et membre de la direction
Tom Velan ⁴⁾		✓	Actionnaire contrôlant
Suzanne Blanchet	✓		Pas de relation importante
Edward Kernaghan	✓		Pas de relation importante
James A. Mannebach ⁵⁾		✓	Président du conseil et chef de la direction
Daniel Desjardins	✓		Pas de relation importante

NOTES :

- 1) M. Ivan Velan était membre de la direction de la Société jusqu'au 27 décembre 2019 et a été réélu en juillet 2020.
- 2) M. Peter Velan a également été administrateur de la Société de 1971 à 2004, puis de 2008 à 2018, et réélu en juillet 2022.
- 3) M. Robert Velan a été nommé vice-président du conseil de la Société le 8 octobre 2020.

- 4) M. Tom Velan a été nommé président du conseil de la Société le 1^{er} mars 2017. Auparavant, il a occupé le poste de président du conseil et chef de la direction de la Société. Le 8 octobre 2020, M. Velan a été engagé à titre de consultant.
- 5) M. James Mannebach a été nommé président du conseil de la Société le 8 octobre 2020, chef de la direction par intérim le 11 octobre 2023 et chef de la direction le 5 février 2024.

Mandat des administrateurs

Chaque administrateur est élu pour un mandat d'un an et demeure en fonction jusqu'à la fin de l'assemblée annuelle des actionnaires suivante ou jusqu'à l'élection en bonne et due forme de son successeur, à moins que son poste ne devienne vacant plus tôt.

Durée du mandat et âge de la retraite

Étant donné la complexité des activités de la Société, à savoir la haute technicité des produits qu'elle fabrique, l'envergure mondiale du marché qu'elle sert, la nature compliquée des projets auxquels elle participe à l'échelle internationale et le caractère hautement cyclique et évolutif du secteur de l'énergie dans lequel elle évolue, l'expérience et la compétence ne s'acquièrent qu'après de longues années. Comme c'est le cas pour la direction et le personnel de la Société en général, la force des administrateurs réside en partie dans leur engagement d'une certaine durée envers la Société.

Dans ce contexte, le conseil et le comité GRH ont jugé que la fixation d'une durée du mandat ou d'un âge de la retraite obligatoires pour les administrateurs à ce stade-ci de l'évolution de la Société ne favoriserait pas les discussions pertinentes, ouvertes, franches et animées au sein du conseil. Le comité GRH et le conseil se sont plutôt attachés : a) à surveiller le nombre moyen d'années de service et le taux de roulement des administrateurs indépendants; b) à fournir aux administrateurs une formation et un processus d'intégration adéquats, notamment en leur offrant la possibilité de visiter des usines et de rencontrer les membres de la haute direction; c) à réaliser périodiquement une évaluation du conseil et des comités et une évaluation par les pairs; et d) à maintenir un nombre approprié d'administrateurs indépendants. À cette fin, le conseil s'est renouvelé dans une proportion de plus de 50 % au cours des neuf dernières années grâce à l'ajout d'un nouveau membre pour chacun des exercices 2017 à 2019 inclusivement, à la nomination de trois nouveaux membres en 2021, à l'élection d'un nouveau membre en 2022 et à la nomination d'un nouveau membre en 2024. Une évaluation du conseil et des comités et une évaluation par les pairs ont été réalisées en 2024 en suivant la procédure prévue. Si les candidats proposés sont élus, la durée moyenne du mandat des administrateurs qui ne sont pas membres de la haute direction et qui ne sont pas membres de la famille sera de 2,9 ans (comparativement à 1,9 an pour l'exercice précédent).

Par ailleurs, le président du conseil et le président du comité GRH ont systématisé la planification de la relève du conseil et pris des mesures pour que la composition du conseil demeure adaptée aux activités de la Société en mettant en place un processus de renouvellement du conseil mûrement réfléchi, rigoureux et axé sur le long terme.

Compétences et expertise du conseil

La grille de compétences suivante présente l'expertise et les compétences des candidats aux postes d'administrateur. La grille est un aperçu général et ne constitue pas une liste exhaustive des compétences ou des contributions de chaque administrateur au conseil d'administration. ● Niveau d'expertise le plus élevé ▲ Niveau d'expertise intermédiaire – Case laissée en blanc : sans objet.

	Planification de la relève	Expérience dans le secteur de la fabrication	Rémunération	Connaissances financières	Expérience en commerce international	Santé et sécurité	Ressources humaines	Expérience opérationnelle	Leadership	Connaissance du réseau de distribution	Planification stratégique	Technologie / technologie de l'information	Audit et comptabilité	Expérience à un poste d'administrateur	Expérience dans le secteur de la robinetterie	Gouvernance	Entreprise familiale	Ventes et commercialisation interentreprises	Fusions et acquisitions, intégration
Suzanne Blanchet	▲	●	▲	●	●	●	●	●	●	●	●	▲	●	●	▲	▲	●	●	●
Daniel Desjardins	●	●	▲	●	●	▲	●	●	●	●	●	▲	●	●	▲	●	●	●	●
Edward Kernaghan	▲		●	●	▲	▲	▲		▲		▲	▲	●	●		●	●		▲
James Mannebach	●	●	▲	●	●	●	●	●	●	●	●	▲	●	●	●	●	●	●	●
Ivan Velan		▲		●	▲		▲	●	▲	●	▲		●	●	●	▲	●	●	▲
Peter Velan	▲	●		▲	●	▲	▲	●	▲	▲	▲	▲	▲	▲	●	▲	●		▲
Robert Velan	▲	●	▲	●	●	●	▲	●	●	●	●	▲	▲	●	●	●	●	●	▲
Tom Velan	●	▲	▲	●	●	▲	▲	●	●	●	●	▲	▲	●	●	●	●	▲	▲

Compétences pour agir à titre d'administrateur de la Société

Il est essentiel que le conseil soit composé d'administrateurs qui possèdent une variété d'aptitudes, de genres, d'origines, d'expérience personnelle et de connaissances qui aideront le conseil à s'acquitter de ses fonctions. Les administrateurs doivent posséder les attributs suivants : intégrité, expérience et expertise utiles aux activités de la Société, indépendance d'esprit, jugement éclairé et mature en affaires, engagement à consacrer le temps et les efforts nécessaires pour remplir leurs fonctions d'administrateur efficacement et capacité de ce faire, et compétences financières. Le comité GRH a élaboré une grille de compétences qu'il utilise lors du recrutement d'administrateurs et dont il se sert pour évaluer minutieusement chaque candidat au poste d'administrateur indépendant. Outre l'expertise et les compétences présentées dans la grille de compétences, chaque candidat à un poste d'administrateur doit posséder un certain nombre d'aptitudes et de compétences générales, à savoir : l'honnêteté, l'intégrité, l'esprit d'équipe, l'engagement envers l'entreprise, un leadership éprouvé, de solides compétences en communication, la disponibilité, un sens aigu des affaires, un point de vue stratégique, la capacité à soutenir et à faire valoir un point de vue indépendant, des compétences en résolution de conflits, la volonté d'approfondir des questions et d'en discuter au besoin, la compréhension du rôle des dirigeants et du rôle des administrateurs, et l'importance accordée à la diversité. La diversité est constamment prise en compte lors du processus de recherche et de sélection de candidats aux postes d'administrateur.

On demande aux administrateurs de la Société de ne pas siéger au conseil d'administration de plus de quatre autres sociétés ouvertes. Tous les candidats respectent cette demande.

Processus de sélection de 2025

Le nombre total de candidats proposés aux postes d'administrateur à l'assemblée, à savoir ceux qui sont proposés par le conseil et ceux qui sont proposés par Holding Velan, est de huit.

La direction ne prévoit pas que l'un des candidats sera dans l'incapacité d'agir comme administrateur, mais si un tel cas devait se produire pour quelque motif que ce soit à l'assemblée ou avant celle-ci, les personnes nommées dans le formulaire de procuration se réservent le droit de voter à leur discrétion pour un autre candidat, à moins qu'un actionnaire en particulier ne donne l'instruction de voter contre l'élection des administrateurs. Chaque administrateur élu demeurera en fonction

jusqu'à la fin de l'assemblée annuelle des actionnaires suivante ou jusqu'à l'élection en bonne et due forme de son successeur, à moins que son poste ne devienne vacant plus tôt conformément aux règlements administratifs de la Société. Les personnes nommées dans les tableaux ci-après sont membres du conseil depuis l'année indiquée en regard de leur nom.

Le tableau ci-après et les notes afférentes présentent le nom de chacun des trois candidats qui sont proposés par le comité GRH à l'élection des administrateurs, son lieu de résidence, l'année de sa nomination ou de son élection au poste d'administrateur, ses fonctions principales au cours des cinq dernières années et ses fonctions principales actuelles ainsi que le nombre approximatif d'actions de chaque catégorie d'actions de la Société dont il est propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerce une emprise à la date des présentes.

Nom et lieu de résidence	Fonctions principales	Administrateur/trice depuis	Nombre et catégorie d'actions de la Société ¹⁾	
			Actions à droit de vote multiple	Actions à droit de vote subalterne
Suzanne Blanchet ^{2) 3) 4) 5) 6)} La Prairie (Québec) Canada	Administratrice de sociétés	2021	–	3 000
Edward Kernaghan ^{4) 5) 6) 9)} Toronto (Ontario) Canada	Vice-président exécutif de Kernaghan & Partners Ltd.	2021	–	1 287 200 ⁷⁾
Daniel Desjardins ^{4) 5) 6) 8) 10)} Montréal (Québec) Canada	Administrateur de sociétés	2024	–	2 000

NOTES :

- 1) Comme la Société n'a pas connaissance des actions dont les candidats proposés sont propriétaires véritables ou sur lesquelles ils exercent une emprise, cette information a été fournie par chacun des intéressés en date du 21 mai 2025.
- 2) Présidente du comité d'audit.
- 3) Au cours des sept dernières années, M^{me} Suzanne Blanchet a été administratrice de sociétés après avoir quitté son poste de vice-présidente, développement corporatif chez Cascades Inc. (TSX).
- 4) Membre du comité GRH.
- 5) Membre du comité d'audit.
- 6) Membre du comité spécial.
- 7) Il s'agit des 1 287 200 actions détenues par Kernwood, société dont Edward Kernaghan est le président.
- 8) Daniel Desjardins était vice-président principal, Affaires juridiques et secrétaire chez Bombardier Inc. jusqu'en décembre 2019 et président du conseil de Bombardier Transport, de 2018 à 2021.
- 9) Président du comité GRH.
- 10) Président du comité spécial.

Le tableau ci-après et les notes afférentes présentent le nom de chacun des deux candidats proposés conjointement par Holding Velan et le comité GRH à l'élection aux postes d'administrateur, son lieu de résidence, l'année de sa nomination ou de son élection au poste d'administrateur, ses fonctions principales au cours des cinq dernières années et tous les autres principaux postes et fonctions occupés au sein de la Société et de Velan Valve Corp., l'ancienne filiale américaine de la Société, ses fonctions principales actuelles ainsi que le nombre approximatif d'actions de chaque catégorie d'actions de la Société dont il est propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerce une emprise à la date des présentes.

Nom et lieu de résidence	Fonctions principales	Administrateur depuis	Nombre et catégorie d'actions de la Société ¹⁾	
			Actions à droit de vote multiple	Actions à droit de vote subalterne
James A. Mannebach ²⁾ Reno (Nevada) États-Unis	Président du conseil et chef de la direction de la Société	2018		3 000
Robert Velan ^{3) 4)} Montréal (Québec) Canada	Vice-président exécutif, Opérations internationales	2013	Voir la note 4.	–

NOTES :

- 1) Comme la Société n'a pas connaissance des actions dont les candidats proposés sont propriétaires véritables ou sur lesquelles ils exercent une emprise, cette information a été fournie par chacun des intéressés en date du 21 mai 2025.
- 2) M. Mannebach a été nommé président du conseil de la Société le 8 octobre 2020 et président du comité spécial. Il n'est plus membre du comité spécial. Il a été nommé chef de la direction par intérim le 11 octobre 2023 et chef de la direction le 5 février 2024. Il a été associé directeur de Blackbird Group LLC et chef de la direction de Power-Sonic Corporation jusqu'en octobre 2023.
- 3) M. Robert Velan occupe un poste de haute direction au sein de la Société. Il a également été nommé vice-président du conseil de la Société le 8 octobre 2020. Il occupait auparavant le poste de vice-président exécutif, directeur général, ERR.

- 4) Holding Velan est propriétaire de 15 566 567 actions à droit de vote multiple de la Société. M. Robert Velan est propriétaire de Holding Velan, avec d'autres membres de la famille Velan.

Le tableau ci-après et les notes afférentes présentent le nom de chacun des trois candidats proposés par Holding Velan à l'élection aux postes d'administrateur, son lieu de résidence, l'année de sa nomination ou de son élection au poste d'administrateur, ses fonctions principales au cours des cinq dernières années et tous les autres principaux postes et fonctions occupés au sein de la Société et de Velan Valve Corp., l'ancienne filiale américaine de la Société, ses fonctions principales actuelles ainsi que le nombre approximatif d'actions de chaque catégorie d'actions de la Société dont il est propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerce une emprise à la date des présentes.

Nom et lieu de résidence	Fonctions principales	Administrateur depuis	Nombre et catégorie d'actions de la Société ¹⁾	
			Actions à droit de vote multiple	Actions à droit de vote subalterne
Ivan Velan ^{3) 4)} Montréal (Québec) Canada	Administrateur, conseiller spécial du chef de la direction jusqu'en décembre 2019	2020	Voir la note 3.	3 333
Peter Velan ^{3) 5)} Montréal (Québec) Canada	Administrateur	2022	Voir la note 3.	325 634
Tom Velan ^{2) 3)} Montréal (Québec) Canada	Administrateur, conseiller et ancien président du conseil	1976	Voir la note 3.	7 333

NOTES :

- 1) Comme la Société n'a pas connaissance des actions dont les candidats proposés sont propriétaires véritables ou sur lesquelles ils exercent une emprise, cette information a été fournie par chacun des intéressés en date du 21 mai 2025.
- 2) M. Tom Velan occupait un poste de haute direction au sein de la Société et de Velan Valve Corp., l'ancienne filiale américaine de la Société, jusqu'au 1^{er} mars 2017 et il était administrateur de Velan Valve Corp. jusqu'au 3 avril 2025. Le 8 octobre 2020, M. Velan a été engagé à titre de consultant.
- 3) Holding Velan est propriétaire de 15 566 567 actions à droit de vote multiple de la Société. MM. Tom Velan, Peter Velan et Ivan Velan sont propriétaires de Holding Velan, avec d'autres membres de la famille Velan.
- 4) M. Ivan Velan a également été administrateur de la Société de 1970 à 2013.
- 5) M. Peter Velan a également été administrateur de la Société de 1971 à 2004, puis de 2008 à 2018.

Notes biographiques des candidats en 2025

Suzanne Blanchet La Prairie, (Québec) Canada Âge : 67 ans Administratrice depuis 2021	M^{me} Suzanne Blanchet, D.H.C., IAS.A, est administratrice de sociétés, présidente du comité d'audit et présidente du conseil de BCI. M^{me} Blanchet est actuellement membre du conseil d'administration de GDI Services aux immeubles inc. (TSX). En outre, elle est administratrice de Solmax et de EBI, dont elle préside le comité d'audit. Jusqu'au mois de mars 2023, elle était administratrice de Produits forestiers Résolu (TSX), dont elle présidait le comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité. Auparavant, elle a été la présidente du conseil du Réseau des femmes d'affaires du Québec, organisme sans but lucratif travaillant au développement d'entreprises appartenant à des femmes. Elle a siégé au conseil de l'organisme jusqu'en janvier 2024. M^{me} Blanchet a fait carrière au sein du groupe Cascades pendant plus de 30 ans, gravissant les échelons jusqu'à celui de présidente et chef de la direction de Cascades Groupe Tissu, poste qu'elle a occupé de 1997 à 2014. Sous sa direction, la division a pris de l'expansion, tant grâce à la croissance interne qu'à des acquisitions, et s'est hissée au quatrième rang en Amérique du Nord dans le secteur du commerce de détail et les secteurs commerciaux et industriels. Elle a par la suite occupé le poste de vice-présidente principale, Développement corporatif de Cascades, fonction où elle a élaboré et mis en œuvre le plan en matière de responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance, de même que l'ensemble du volet « innovation » du groupe. M^{me} Blanchet est administratrice de sociétés depuis 2017. M^{me} Blanchet a étudié les sciences comptables à l'Université du Québec à Trois-Rivières et détient l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés. Elle s'est vue décerner des prix prestigieux, dont la médaille d'or Stevie dans la catégorie Cadre supérieure de l'année au Canada en 2013. En 2015, l'Université du Québec en Outaouais (l'« UQO ») lui a décerné un doctorat honoris causa pour son importante contribution comme pionnière en
---	--

	développement durable, et ses approches novatrices dans le secteur des pâtes et papiers ont été reconnues.
Daniel Desjardins Montréal (Québec) Canada Âge : 69 ans Administrateur depuis 2024	M. Daniel Desjardins, Ad. E, est un administrateur indépendant. Il siège au conseil d'administration de Transat A.T. Inc., dont il préside le comité de gestion des risques et est membre du comité d'audit depuis 2022. Il a siégé au conseil d'administration du Fonds de revenu Noranda et aux comités d'audit et indépendant de ce conseil jusqu'en mars 2023, moment où le Fonds a été privatisé. M. Desjardins est un avocat et cadre chevronné ayant une vaste expertise en droit des affaires, en conformité et en gestion des risques, qui compte des dizaines d'années d'expérience dans les domaines du financement et des opérations de fusion et acquisition complexes. Pendant plus de 20 ans, jusqu'en décembre 2019, M. Desjardins a été vice-président principal, Affaires juridiques et secrétaire de la société Bombardier Inc., où il avait la charge des affaires juridiques, de la conformité, des audits internes, des assurances et de la gestion des risques de l'ensemble de la société. De 2018 à janvier 2021, il a présidé le conseil d'administration de Bombardier Transport. Avant de rejoindre les rangs de Bombardier, M. Desjardins a été associé dans un cabinet d'avocats de Québec pendant 15 ans. Il a commencé sa carrière à la Banque Nationale du Canada. Il est président du conseil de la Fiducie des Leaders juridiques pour la diversité depuis 2014 et président du conseil du musée Pointe-à-Callière. M. Desjardins a reçu de nombreux prix en lien avec sa carrière et a été nommé à deux reprises parmi les 25 avocats les plus influents au Canada. En 2017, le Barreau du Québec soulignait l'excellence de sa carrière professionnelle en lui décernant la distinction « Avocat émérite ». M. Desjardins a obtenu un diplôme en droit de l'Université de Montréal et une maîtrise en droit de l'Université McGill.
Edward Kernaghan Toronto (Ontario) Canada Âge : 53 ans Administrateur depuis 2021	M. Kernaghan possède plus de 20 ans d'expérience dans le secteur des services financiers. Il a occupé le poste de vice-président exécutif de Kernaghan Securities, entreprise qu'il a cofondée avec son père, Ted Kernaghan, en 2001. Il est actuellement associé de Kernaghan & Partners et président de Kernwood Limited. M. Kernaghan siège actuellement au conseil de trois autres sociétés inscrites à la cote de la TSX, à savoir Exco Technologies Ltd. (TSX : XTC), Black Diamond Group Ltd. (TSX : BDI) et Obsidian Energy Inc. (TSX : OBE). Il est titulaire d'une maîtrise ès sciences en physique théorique de l'Université de Toronto et d'un baccalauréat ès sciences avec spécialisation de l'Université Queens.
James A. Mannebach Reno (Nevada) États-Unis d'Amérique Âge : 65 ans Administrateur depuis 2018	M. Mannebach, B. Sc. en administration des affaires, MBA, CPA, est le président du conseil et chef de la direction de la Société. Il a été chef de la direction de Power-Sonic Corporation, principal fournisseur mondial d'électricité et de solutions de stockage d'énergie. Avant mars 2009, il était président et chef de la direction des activités de mécanique de précision du groupe IMI PLC, société d'ingénierie mondiale spécialisée dans les technologies de contrôle des fluides et du mouvement. Avant septembre 2004, M. Mannebach était vice-président du groupe de technologie industrielle de Roper Technologies, fournisseur mondial de premier plan de systèmes de contrôle de procédés, de dosage des fluides et de pompage. Avant 2003, M. Mannebach était au service d'Emerson à titre de dirigeant et travaillait au sein du groupe de contrôle des procédés de cette société, qui se spécialise dans la gestion des procédés, dans les vannes de régulation et dans les solutions de contrôle et de dosage des fluides. M. Mannebach a également occupé des postes au sein de la haute direction de Fisher Controls, de Rosemont et de Micro Motion. Avant 1988, M. Mannebach a commencé sa carrière professionnelle chez Deloitte, cabinet mondial offrant des services de comptabilité, de fiscalité et de conseils.

Ivan Velan Montréal (Québec) Canada Âge : 80 ans Administrateur de 1970 à 2013 et, à nouveau, depuis 2020	M. Ivan Velan est entré au service de la Société au début de janvier 1970, peu après l'obtention d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université du Michigan. Il possède 50 années d'expérience dans le secteur de la robinetterie, toutes passées au sein de la Société, où il a occupé divers postes de direction, notamment ceux de directeur, Commercialisation, de vice-président, Ventes – Marché nord-américain, et de vice-président exécutif relevant du chef de la direction alors en poste, Tom Velan. Jusqu'en décembre 2019, il a été conseiller spécial du président et chef de la direction, Yves Leduc. Dans le cadre de son emploi, M. Velan a été chargé de l'établissement et du remaniement des réseaux de distributeurs et d'agents américains et canadiens ainsi que de l'ouverture de trois centres de distribution aux États-Unis. Il a siégé au conseil de la Société du milieu de 1970 à 2013, dont environ cinq ans à titre de président du conseil. Il a été réélu au conseil en 2020. Il a été représentant pour la Valve Manufacturers Association (É.-U. / Canada) à partir de 1980, puis, quelques années plus tard, il s'est joint à son conseil, où il a occupé le poste de président du conseil en 2013-2014. Il a également siégé pendant de nombreuses années aux conseils d'administration de l'Université Concordia, de la Fondation de l'Hôpital général de Montréal et du Lower Canada College, tous situés à Montréal.
Peter Velan Montréal (Québec) Canada Âge : 78 ans Administrateur de 1971 à 2004, de 2008 à 2018 et depuis 2022	M. Peter Velan est actuellement administrateur de sociétés. Il a travaillé chez Velan de 1968 à 2003 à titre de vice-président exécutif, Fabrication, Ingénierie et TI. Il a siégé au conseil de Velan pendant 45 ans à compter de 1971 et il est administrateur de Holding Velan. Il est titulaire d'un diplôme en génie mécanique de l'Université McGill.
Robert Velan Montréal (Québec) Canada Âge : 54 ans Administrateur depuis 2013	M. Robert Velan a été au service de la Société de février 2004 à août 2012, occupant successivement les postes de directeur, Planification stratégique, de président des filiales de la Société au Royaume-Uni et en Allemagne, puis de vice-président, Commercialisation. D'août 2012 à octobre 2013, il a été président et propriétaire d'Emergia Aérospatiale. Le 10 février 2014, M. Velan est revenu à la Société à titre de vice-président, Distribution, et a par la suite été nommé vice-président, Service à la clientèle et distribution. Il a été nommé vice-président exécutif, Opérations internationales le 1^{er} mars 2022 et a été, auparavant, vice-président exécutif, directeur général, ERR et service après-vente. Il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Cornell et a reçu le titre d'administrateur professionnel de l'Institut des administrateurs de sociétés du Canada (IAS.A).
Tom Velan Montréal (Québec) Canada Âge : 73 ans Administrateur depuis 1976	M. Tom Velan est administrateur, conseiller et ancien président du conseil de la Société. Il est entré au service de la Société en 1973 et a occupé divers postes à responsabilités croissantes, principalement dans le secteur des ventes mondiales et dans celui de l'expansion et de la gestion des filiales étrangères. Avant d'être nommé président en 2003, il était vice-président exécutif, Ventes à l'exportation et opérations outremer. En 2011, il a été nommé président et chef de la direction. En 2015, il a été nommé président du conseil et chef de la direction et, le 1^{er} mars 2017, il a été nommé président du conseil de la Société conformément au plan de relève de la Société. Il est administrateur de la Société depuis 1976. M. Velan a obtenu un baccalauréat en commerce de l'Université McGill en 1972. Il a reçu le titre d'administrateur professionnel de l'Institut des administrateurs de sociétés du Canada (IAS.A).

Recommandation

Le conseil recommande aux actionnaires de voter pour l'élection de Suzanne Blanchet, d'Edward Kernaghan, de Daniel Desjardins, de James A. Mannebach, d'Ivan Velan, de Peter Velan, de Robert Velan et de Tom Velan (collectivement, les « candidats recommandés par le conseil »). **Sauf instruction contraire des actionnaires qui les ont nommées, les personnes dont le nom figure sur le formulaire de procuration ont l'intention d'exercer les droits de vote rattachés aux actions représentées par la procuration POUR l'élection de chacun des candidats recommandés par le conseil.**

Élection à la majorité et communication des résultats du vote

Le conseil est d'avis que chacun de ses membres doit bénéficier de la confiance et de l'appui des actionnaires. À cette fin, le conseil a adopté une version modifiée de sa politique de vote à la majorité. On demande aux candidats à l'élection au conseil d'adhérer à cette politique.

Désormais, les formulaires de procuration relatifs à l'élection des administrateurs permettent uniquement à l'actionnaire de voter pour ou contre chaque candidat, individuellement. Il n'est plus possible de s'abstenir. À l'assemblée, le président du conseil demandera un vote par scrutin et les scrutateurs compileront, pour chaque candidat, le nombre de votes pour et contre. Avant de recevoir le rapport des scrutateurs, le président du conseil peut annoncer le résultat du vote en fonction du nombre de procurations reçues. Le rapport final des scrutateurs sera déposé sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) après l'assemblée.

Si le nombre de votes contre l'élection d'un candidat donné est supérieur au nombre de votes pour son élection, conformément à la version modifiée de la politique de vote à la majorité et à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* en ce qui a trait aux élections sans opposition, le candidat sera considéré comme n'ayant pas reçu l'appui des actionnaires. Le candidat qui est un administrateur en poste peut demeurer en fonction jusqu'au premier des jours suivants : a) le quatre-vingt-dixième jour suivant la date de l'assemblée; b) le jour de la nomination ou de l'élection de son remplaçant, le tout étant plus amplement énoncé dans la version modifiée de la politique de vote à la majorité de la Société, que l'on peut consulter sur le site Web de la Société, à l'adresse www.velan.com.

Sous réserve de toute restriction prévue par le droit des sociétés, le conseil peut laisser vacant le poste ainsi libéré jusqu'à l'assemblée annuelle qui suit. Il peut aussi le pourvoir en nommant un nouvel administrateur, ou convoquer une assemblée extraordinaire à laquelle les actionnaires seront appelés à pourvoir le ou les postes vacants en élisant un ou des administrateurs parmi les candidats proposés par la direction.

Les résultats détaillés du vote sont communiqués rapidement après l'assemblée afin que les actionnaires puissent comprendre d'emblée le degré d'appui obtenu par chaque candidat.

Les huit candidats élus à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2024 de la Société ont reçu un grand nombre de voix « pour » leur élection, comme il est indiqué dans le tableau ci-après.

	Votes POUR (%)	Votes CONTRE (%)
Suzanne Blanchet	99,91	0,09
Daniel Desjardins	99,91	0,09
Edward Kernaghan	99,98	0,02
James A. Mannebach	99,78	0,22
Ivan Velan	99,77	0,23
Robert Velan	99,79	0,21
Tom Velan	99,77	0,23
Peter Velan	99,77	0,23

Relevé des présences aux réunions du conseil et des comités

Au cours de l'exercice clos le 28 février 2025, le conseil se composait de neuf administrateurs, dont deux membres de la haute direction. Pendant l'exercice clos le 28 février 2025, (i) le conseil a tenu 16 réunions, (ii) le comité d'audit du conseil a tenu quatre réunions, (iii) le comité GRH du conseil a tenu cinq réunions et (iv) le comité spécial du conseil a tenu plusieurs réunions. La présence de chacun des membres non excusés aux réunions du conseil et des comités pour la période du 1^{er} mars 2024 au 28 février 2025 est indiquée ci-après.

Le tableau ci-après présente un relevé de la présence des administrateurs aux réunions.

Nom du membre du conseil	Conseil	Comité d'audit	Comité GRH	Comité spécial	Total
Suzanne Blanchet ¹⁾	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Daniel Desjardins ²⁾	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Dahra Granovsky ³⁾	100 %	100 %	100 %	s.o.	100 %
Edward Kernaghan	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
James A. Mannebach ⁴⁾	100 %	s.o.	s.o.	s.o.	100 %
Tom Velan	100 %	s.o.	s.o.	s.o.	100 %
Robert Velan ⁵⁾	93 %	s.o.	s.o.	s.o.	93 %
Ivan Velan	100 %	s.o.	s.o.	s.o.	100 %
Peter Velan	100 %	s.o.	s.o.	s.o.	100 %

NOTES :

- 1) M^{me} Suzanne Blanchet a été nommée présidente du comité d'audit le 12 janvier 2022.
- 2) M. Daniel Desjardins a été nommé au conseil d'administration le 25 avril 2024.
- 3) Le mandat de M^{me} Dahra Granovsky à titre d'administratrice a pris fin le 11 juillet 2024.
- 4) M. James A. Mannebach a été nommé président du conseil le 8 octobre 2020. Il n'est plus membre du comité d'audit, du comité GRH et du comité spécial. Il a été nommé chef de la direction par intérim le 11 octobre 2023 et chef de la direction le 5 février 2024.
- 5) M. Robert Velan a été nommé vice-président du conseil de la Société le 8 octobre 2020.

INTERDICTIONS D'OPÉRATIONS OU FAILLITES

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Société, aucun candidat à un poste d'administrateur de la Société autre que M^{me} Suzanne Blanchet :

- a) n'est, à la date de la présente circulaire, ni n'a été, au cours des 10 années précédant cette date, chef de la direction ou chef des finances d'une société qui a fait l'objet d'une des ordonnances suivantes :
 - (i) une interdiction d'opérations, une ordonnance assimilable à une interdiction d'opérations ou une ordonnance qui prive la société visée du droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières qui a été prononcée pendant que le candidat exerçait les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances, et qui a été en vigueur plus de 30 jours consécutifs;
 - (ii) une interdiction d'opérations, une ordonnance assimilable à une interdiction d'opérations ou une ordonnance qui prive la société visée du droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières qui a été prononcée après que le candidat a cessé d'exercer les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances et découlant d'un événement survenu pendant qu'il exerçait ces fonctions, et qui a été en vigueur plus de 30 jours consécutifs;
- b) n'est, à la date de la présente circulaire, ni n'a été, au cours des 10 années précédant cette date, administrateur ou membre de la haute direction d'une société qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivie 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 pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses actifs;
- c) 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, et aucun séquestre, séquestre-gérant ou syndic de faillite n'a été nommé pour détenir ses actifs.

M^{me} Suzanne Blanchet a siégé au conseil d'administration du Groupe Atis jusqu'au 3 février 2021. Le 19 février 2021, le Groupe Atis a obtenu la protection de la Cour contre ses créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* afin de résoudre des problèmes de liquidités à court terme.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le programme de rémunération des administrateurs de la Société a pour but d'attribuer une rémunération appropriée en fonction des responsabilités et des risques associés au fait d'être un administrateur efficace. Ce programme doit être passé en revue tous les deux ans. Le 8 octobre 2020, la rémunération des administrateurs a fait l'objet d'un examen et, avec prise d'effet à cette date, les jetons de présence ont été annulés. Sauf indication contraire, toutes les sommes figurant dans la présente circulaire sont en dollars canadiens. La rémunération du président du conseil qui n'est pas membre de la haute direction est fixée à 175 000 \$ par année. La rémunération des autres administrateurs qui ne sont pas membres de la haute direction est fixée à 75 000 \$ par année et à 1 000 unités d'actions différées (« UAD »). Le président du comité GRH et le président du comité d'audit reçoivent chacun 15 000 \$ par année, tandis que les membres de ces comités reçoivent une rémunération de 5 000 \$ par année. Le président du comité spécial reçoit 72 000 \$ par année et les membres du comité spécial, 60 000 \$ par année. Le comité spécial a été constitué par le conseil d'administration le 14 août 2024 afin d'aider le conseil d'administration et de lui présenter des recommandations au sujet des diverses solutions de rechange stratégiques qui s'offrent à la Société. La Société verse aux membres indépendants du conseil qui ne sont pas des membres de la direction ou des dirigeants de la Société une rémunération composée des éléments suivants :

- ✓ **Rémunération annuelle à titre de membre du conseil.** La rémunération annuelle à titre de membre du conseil est payée intégralement en espèces.
- ✓ **Président du conseil.** La rémunération annuelle du président du conseil qui n'est pas membre de la haute direction est payée en espèces.
- ✓ **Rémunération à titre de président d'un comité.** Pour tenir compte de la charge de travail additionnelle des présidents du comité GRH, du comité spécial et du comité d'audit, une rémunération supplémentaire est versée à chaque administrateur qui agit à ce titre. La rémunération du président d'un comité est versée en espèces.
- ✓ **Rémunération à titre de membre d'un comité.** Pour tenir compte de la charge de travail additionnelle des membres de comités, une rémunération supplémentaire est versée à chaque administrateur qui agit à ce titre. La rémunération à titre de membre d'un comité est versée en espèces.
- ✓ **Unités d'actions différées.** Chaque administrateur qui n'est pas membre de la haute direction se voit attribuer chaque année 1 000 UAD dès que possible après son élection.

Type de rémunération	Rémunération annuelle
Président du conseil (qui n'est pas membre de la haute direction)	175 000 \$
Rémunération à titre de membre du conseil	75 000 \$
Unités d'actions différées réservées aux administrateurs qui ne sont pas membres de la haute direction	1 000 unités
Rémunération à titre de président des comités suivants : - Audit - GRH - Spécial	15 000 \$ 15 000 \$ 72 000 \$
Rémunération à titre de membre des comités suivants : - Audit - GRH - Spécial	5 000 \$ 5 000 \$ 60 000 \$
Remboursement des frais de formation et/ou de participation à des forums	Maximum de 2 500 \$

Les administrateurs ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et autres débours effectivement engagés pour le compte de la Société. En outre, la Société paie leurs droits d'adhésion à l'Institut des administrateurs de sociétés.

La rémunération des administrateurs comprend également un programme approprié d'indemnisation et d'assurance des administrateurs. Voir la rubrique « Assurance responsabilité des administrateurs ».

James Mannebach, président du conseil et chef de la direction, et Robert Velan, vice-président du conseil et vice-président exécutif, Opérations internationales, sont des administrateurs qui sont aussi des membres de la haute direction et ils ne reçoivent pas de rémunération pour agir à titre d'administrateurs ou de vice-président du conseil.

Les administrateurs indépendants doivent être propriétaires de 3 000 actions de la Société, à moins que le conseil ne renonce à cette obligation. Les nouveaux administrateurs disposent d'un délai de 24 mois à compter de la date de leur nomination pour satisfaire aux exigences d'actionnariat. En date du 28 février 2025, tous les administrateurs qui ne sont pas des membres de la haute direction de la Société satisfaisaient à ces exigences d'actionnariat.

Plan d'unités d'actions différées

La Société a adopté un plan d'unités d'actions différées (le « PUAD ») à l'intention des administrateurs qui ne sont pas membres de la haute direction dans le but d'aligner davantage l'intérêt financier de ces derniers sur celui des actionnaires de la Société. Le PUAD a pris effet le 13 juillet 2017. Dans le cadre de ce plan, des UAD supplémentaires sont créditées aux administrateurs qui ne sont pas membres de la haute direction à chaque versement de dividendes en espèces. Les droits aux UAD sont acquis à la date d'attribution et les UAD sont payables au plus tard le 1^{er} décembre de la première année suivant celle au cours de laquelle l'administrateur cesse de siéger au conseil. La valeur des UAD est établie, à une date donnée, en fonction de la valeur des actions à cette date, laquelle correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume pour les ventes effectuées à la Bourse de Toronto (« TSX ») pour la période de 20 jours de bourse précédant la date en question.

Rémunération globale des administrateurs

Le tableau qui suit présente la rémunération globale gagnée par chaque administrateur qui n'était pas un membre de la haute direction au cours de l'exercice clos le 28 février 2025.

Nom	Honoraires (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
Suzanne Blanchet ³⁾	139 350	néant	néant	néant	néant	néant	139 350
Daniel Desjardins ³⁾	121 984	néant	néant	néant	néant	néant	121 984
Dahra Granovsky ³⁾	40 937	néant	néant	néant	néant	néant	40 937
Edward Kernaghan ³⁾	135 841	néant	néant	néant	néant	néant	135 841
Ivan Velan ³⁾	81 000	néant	néant	néant	néant	néant	81 000
Tom Velan ^{1) 3)}	121 098	néant	néant	néant	néant	25 700 ²⁾	146 798
Peter Velan ³⁾	81 000	néant	néant	néant	néant	néant	81 000

NOTES :

- 1) M. Tom Velan a reçu la somme de 40 098 \$ au titre de la prestation de services-conseils à la Société.
- 2) Allocation pour l'utilisation d'une voiture d'une valeur de 25 700 \$ à titre de rémunération pour des services-conseils.
- 3) Au mois de juillet 2024, aucune UAD n'a été octroyée, conformément à la réglementation applicable et compte tenu des solutions de rechange stratégiques; les administrateurs qui ne sont pas membres de la haute direction ont reçu 6 000 \$.

Périodes d'interdiction des opérations et interdiction d'opérations de couverture sur les titres de la Société

Périodes d'interdiction des opérations. Les administrateurs sont assujettis à la politique relative aux opérations sur titres, à la politique relative à la communication de l'information et au code de conduite en affaires et d'éthique de la Société. Il leur est interdit de négocier des titres de la Société s'ils ont connaissance de renseignements importants inconnus du public. Les opérations sont restreintes notamment par l'imposition, aux administrateurs, de « périodes d'interdiction des opérations » précises avant la publication des états financiers de la Société et, au besoin, dans le cadre d'opérations importantes. Selon la politique relative aux opérations sur titres, il est interdit aux administrateurs de négocier des titres de la Société ou d'autres instruments financiers connexes pendant la période d'interdiction des opérations trimestrielle; il leur

est en revanche permis d'effectuer de telles opérations durant la période commençant 5 jours après la diffusion du communiqué résumant les états financiers trimestriels et se terminant 35 jours après la diffusion de ce communiqué.

Interdiction d'opérations de couverture. Il est interdit aux administrateurs d'exercer des activités qui leur permettraient de tirer indûment avantage des variations du cours des actions de la Société ou d'atténuer leur risque financier en cas de baisse du cours des actions de la Société.

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Détermination de la rémunération

Comité de gouvernance et des ressources humaines

La rémunération des membres de la haute direction de la Société et de ses filiales est passée en revue par le comité GRH. Pour l'exercice clos le 28 février 2025, le comité était composé d'administrateurs indépendants, à savoir M^{me} Dahra Granovsky (jusqu'au 11 juillet 2024), M^{me} Suzanne Blanchet, M. Edward Kernaghan et M. Daniel Desjardins (depuis le 11 juillet 2024). Tous les membres du comité GRH possèdent des compétences en ressources humaines, en rémunération et en gestion des risques qu'ils ont acquises dans le cadre de leurs postes ou de leurs mandats d'administrateur actuels ou antérieurs, ou dans le cadre de leur formation. M^{me} Suzanne Blanchet a travaillé au sein de sociétés, possède une expérience de longue date dans la gestion d'équipes d'employés et a acquis de l'expérience pertinente en ressources humaines et en rémunération. M. Edward Kernaghan a acquis une expérience pertinente en ressources humaines et en rémunération grâce à ses fonctions de dirigeant d'équipes d'employés et de membre d'autres conseils. M. Desjardins possède une vaste expérience au sein de diverses sociétés ainsi que dans la gestion d'équipes d'employés, et il a acquis une expertise en ressources humaines et en rémunération. De plus, il a siégé à de nombreux conseils.

Le conseil estime que le comité GRH possède dans son ensemble les connaissances, l'expérience et la formation nécessaires pour s'acquitter de son mandat.

Le conseil a adopté des règles officielles pour le comité GRH. Il incombe au comité, chaque année, d'évaluer la performance des membres de la haute direction et/ou de soumettre des recommandations à cet égard; ainsi que de revoir et d'analyser la rémunération des membres de la haute direction, les programmes incitatifs et les programmes de primes et/ou de soumettre des recommandations à cet égard au chef de la direction. En outre, le comité GRH examine la rémunération incitative annuelle attribuée aux dirigeants des filiales de la Société. Le comité GRH peut retenir les services de ses propres conseillers externes indépendants en ce qui a trait à la rémunération du président du conseil, du chef de la direction, du chef des finances et de l'administration ainsi que des autres membres de la haute direction les mieux rémunérés de la Société et de ses filiales (collectivement, les « membres de la haute direction visés »). En date du 28 février 2025, et conformément à son mandat, le comité GRH a approuvé le mandat donné à ces conseillers ainsi que leur rémunération. Le comité GRH s'en remet à son appréciation et à son jugement pour prendre des décisions et formuler des recommandations et, avant de prendre une décision, il peut prendre en considération divers facteurs autres que les renseignements et les recommandations fournis par un conseiller externe indépendant.

Plan incitatif à court terme : En 2024, le comité GRH, avec les conseils de Hexarem, son conseiller indépendant, a examiné et modifié le plan incitatif à court terme (le « PICT ») compris dans un nouveau plan de primes à l'intention des membres de la haute direction, conformément auquel sont calculés les paiements effectués dans le cadre du PICT et les attributions octroyées aux termes du plan incitatif à long terme (le « PILT ») aux membres de la haute direction qui y participent. La composante liée au PICT du plan de primes à l'intention des membres de la haute direction prévoit des primes cibles éventuelles correspondant à un pourcentage du salaire. La prime cible éventuelle du chef de la direction de la Société (le « chef de la direction ») est fixée à 67 % de son salaire de base pour la période de référence, et celle du chef des finances et de l'administration de la Société (le « chef des finances et de l'administration »), à 40 % de son salaire de base pour la période de référence. La prime cible éventuelle des autres membres de la haute direction visés est fixée à 30 % de leur salaire de base respectif pour la période de référence. Le PICT continue de s'appliquer à tous les membres du personnel. Pour l'exercice clos le 28 février 2025, le PICT à l'intention des membres de la haute direction et des employés est fondé sur l'atteinte d'objectifs financiers et opérationnels annuels, dont les composantes sont le BAIIA ajusté consolidé, le BAIIA ajusté nord-américain et les flux de trésorerie disponibles consolidés pour les activités de la Société. La valeur du paiement effectué dans le cadre du PICT se situe dans une fourchette allant de 0 % à 200 % des cibles. Pour l'exercice clos le 28 février 2025, la valeur du paiement effectué dans le cadre du PICT a été fixée à 152 %.

De plus, les objectifs individuels et la performance de chacun des membres de la haute direction visés, y compris ceux du chef de la direction, sont examinés par le comité GRH, sans lien avec les paiements effectués dans le cadre du PICT.

Plan incitatif à long terme : En 2024, le comité GRH a retenu les services de Hexarem afin que celle-ci examine le PILT à l'intention des membres de la haute direction, puis a regroupé le PILT et le PICT pour certains participants, ce plan regroupé étant appelé le plan de primes à l'intention des membres de la haute direction (le « plan de primes »). Le comité GRH détermine les personnes qui peuvent participer au plan de primes. La composante liée au PILT du plan de primes a pour objet principal d'attirer les participants admissibles, de les maintenir en poste, de les motiver à améliorer la performance de la Société et à faire augmenter le cours de ses actions et de récompenser ceux qui y parviennent. Elle vise également à harmoniser les intérêts des participants à ceux des actionnaires de la Société à long terme. La composante liée au PILT du plan de primes contribue à affermir la culture de responsabilité à long terme au sein de la Société et favorise la poursuite d'une orientation et d'objectifs communs. Pour l'exercice clos le 28 février 2025, le calcul des attributions aux termes du PILT a été fondé sur la réalisation des mêmes objectifs financiers et opérationnels que pour le PICT, dans le cadre du plan de primes, soit le BAIIA ajusté consolidé, le BAIIA ajusté nord-américain et les flux de trésorerie disponibles consolidés pour les activités de la Société. La composante liée au PILT du plan de primes fixe la cible éventuelle aux termes du PILT à un pourcentage du salaire. À l'heure actuelle, aucune prime cible éventuelle aux termes du PILT n'a été établie pour le chef de la direction. La prime cible éventuelle du chef des finances et de l'administration aux termes de la composante liée au PILT du plan de primes est fixée à 30 % de son salaire de base. Les cibles éventuelles aux termes du PILT des autres membres de la haute direction visés sont fixées à 20 % de leur salaire de base respectif pour la période de référence.

Dans le cadre du PILT modifié, la Société a conservé son plan d'UAD et remplacé le plan d'unités d'actions liées à la performance (le « plan d'UAP ») qui avait été suspendu par un plan d'unités d'actions incessibles (le « plan d'UAI ») pour les participants choisis. Dans le cadre du plan de primes, les membres de la haute direction admissibles ont reçu un certain nombre d'UAD et d'UAI en fonction de la performance de la Société par rapport aux objectifs financiers et opérationnels susmentionnés. Les droits à chaque UAD s'acquièrent au sixième anniversaire de la date d'attribution de l'UAD, à la date à laquelle le porteur d'UAD atteint l'âge de la retraite, au sens attribué à ce terme dans le plan d'UAD, ou en cas de changement de contrôle, au sens attribué à ce terme dans le plan d'UAD, selon la première des éventualités à survenir. Les droits à chaque UAI s'acquièrent au troisième anniversaire de la date d'attribution de l'UAI ou, si cet événement est antérieur, en cas de changement de contrôle, au sens attribué à ce terme dans le plan d'UAI, et les UAI sont réglées dans les 30 jours suivant la date d'acquisition des droits. À l'exception du chef de la direction, qui reçoit la totalité de sa prime en espèces et dont la prime cible éventuelle est de 67 %, le chef des finances et de l'administration ainsi que les autres membres de la haute direction visés reçoivent la totalité de leur attribution calculée dans le cadre du plan de primes à hauteur de 60 % sous forme de versements en espèces, à hauteur de 20 % sous forme d'UAD et à hauteur de 20 % sous forme d'UAI.

Les UAD et les UAI sont réglées en espèces en fonction de la valeur des actions de la Société, au sens attribué à ce terme dans le plan d'UAD et dans le plan d'UAI, respectivement.

Attributions spéciales d'UAD : Alors qu'elle établissait son plan stratégique après l'annulation de l'opération avec Flowserve, et consciente du sentiment d'incertitude et d'insécurité que cette période pouvait susciter chez ses employés clés, la Société a attribué des UAD aux membres de la haute direction admissibles, y compris les membres de la haute direction visés, afin de pouvoir compter sur ses employés et membres de la haute direction clés pendant cette période de transition. Le calcul a été effectué par le comité GRH, et les attributions octroyées aux participants choisis ont été calculées sous forme de pourcentage de leur salaire de base annuel, dans une fourchette comprise entre 20 % et 30 %.

Attributions spéciales en espèces : Alors qu'elle établissait son plan stratégique après l'annulation de l'opération avec Flowserve, et consciente du sentiment d'incertitude et d'insécurité que cette période pouvait susciter chez ses employés clés, la Société a octroyé des attributions en espèces différées sur trois ans aux membres de la haute direction admissibles, afin de pouvoir compter sur ses employés et membres de la haute direction clés pendant cette période de transition. Le calcul a été effectué par le comité GRH, et les attributions octroyées aux participants choisis ont été calculées sous forme de pourcentage de leur salaire de base annuel, dans une fourchette comprise entre 20 % et 30 %.

Prime liée aux opérations : En 2024, Hexarem a conseillé le comité GRH et le comité spécial du conseil dans le cadre de la création d'un plan de primes visant à encourager la réalisation de projets stratégiques, y compris, sans limitation, l'opération qui a abouti à la vente des filiales françaises de Velan. Certains membres de la haute direction visés, notamment le chef de la direction et le chef des finances et de l'administration, ainsi que d'autres membres de la haute direction participants, ont signé des ententes prévoyant le versement de primes liées aux opérations. Ces ententes prévoient le versement de paiements minimaux de référence en cas de clôture fructueuse d'opérations ainsi que le versement de primes incitatives supplémentaires calculées en fonction de valeurs réalisées en sus du seuil de référence. Étant donné que l'opération de vente des filiales françaises a eu lieu après le 28 février 2025, aucun versement n'a été effectué aux termes de ces ententes pour l'exercice clos le 28 février 2025.

Programme spécial d'attributions en espèces : Le programme spécial d'attributions en espèces qui était auparavant en vigueur a été résilié le 23 avril 2024. Aucune attribution n'a été effectuée ou gagnée aux termes du programme entre la création de celui-ci et le moment où il a pris fin.

Les administrateurs qui ne sont pas membres de la haute direction n'ont pas le droit de participer au PICT ou au PILT, mais ont le droit de recevoir des attributions d'UAD.

Les honoraires versés à Hexarem en lien avec la rémunération de la haute direction au cours de l'exercice clos le 28 février 2025 ont totalisé 89 633 \$. Hexarem a également conseillé la Société relativement à son programme de primes de vente et à l'analyse comparative des salaires du marché pour certaines fonctions non liées à la haute direction et a reçu des honoraires de 11 397,76 \$ pour ces mandats.

Objectifs de la politique de rémunération

La politique de rémunération de la Société vise à attirer, à maintenir en poste et à motiver des dirigeants de calibre supérieur, à reconnaître leur apport et leur expertise et à les motiver à atteindre des objectifs individuels et collectifs à court et à long terme afin d'assurer la réussite de la Société.

Les objectifs des diverses composantes de la rémunération des membres de la haute direction sont énoncés ci-après :

- rémunérer correctement les membres de la haute direction visés;
- favoriser une culture de performance;
- établir un lien entre, d'une part, la rémunération des membres de la haute direction visés et, d'autre part, la performance financière et opérationnelle de l'entreprise;
- encourager les membres de la haute direction visés à atteindre les objectifs du projet de transformation actuel de la Société, à mettre en œuvre des stratégies à court et à long terme dans le but d'atteindre des résultats avec intégrité et équité et de créer une stratégie de croissance durable;
- atteindre un juste équilibre entre les éléments de rémunération fixes et variables afin de rendre compte adéquatement de la valeur et des responsabilités quotidiennes du poste et de favoriser une conduite appropriée;
- attirer et maintenir en fonction des dirigeants de talent et favoriser la planification de la relève et le transfert des connaissances aux successeurs potentiels;
- favoriser le travail d'équipe et la collaboration au sein de la Société;
- aligner les intérêts des membres de la haute direction visés sur ceux des actionnaires de la Société.

Le comité GRH s'est fondé sur les données du marché fournies par Hexarem, dont la dernière mise à jour officielle a été effectuée il y a six ans et qui sont actualisées au besoin, comme en cas d'embauche ou de promotion. Le comité GRH se fonde également sur l'information sur le marché obtenue lors du recrutement et sur l'information dont dispose la direction, et il s'en remet à la discrétion et au jugement de ses membres lorsqu'il examine et évalue la rémunération de chaque membre de la haute direction visé. Le comité GRH se fonde également sur des critères qu'il juge importants et appropriés, notamment ceux qui sont énoncés ci-après, pour évaluer la rémunération de chaque membre de la haute direction visé :

- l'expérience;
- le niveau de responsabilité par rapport à celui d'autres postes au sein de la Société;
- les connaissances approfondies de la technologie;
- l'incidence financière et stratégique du poste;
- la connaissance des marchés géographiques éloignés et émergents et les responsabilités internationales liées au poste;
- la mobilité;
- l'équité interne;
- les compétences en leadership et en gestion;
- le respect des valeurs de la Société;
- le besoin d'attirer et de maintenir en fonction des dirigeants et de planifier une relève et une transition ordonnées.

Analyse de la rémunération

L'analyse de la rémunération porte sur la rémunération des membres de la haute direction visés en date du 28 février 2025. Pour les besoins de la présente circulaire et pour l'exercice clos le 28 février 2025, les membres de la haute direction visés sont :

- M. James A. Mannebach, président du conseil et chef de la direction;
- M. Rishi Sharma, chef des finances et de l'administration;
- les trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés de la Société et de ses filiales, ou les personnes physiques exerçant des fonctions analogues, soit M. Bryant Holt, vice-président, Ventes, ERR mondial, M. Laurent Pefferkorn, vice-président exécutif, Ventes mondiales et M. Duke Tran, vice-président exécutif, Innovation et technologies des produits;

ainsi qu'une personne qui serait membre de la haute direction visé de la Société ou de ses filiales si ce n'était du fait qu'elle n'occupait pas son poste à la fin de l'exercice, soit M^{me} Sabine Bruckert, ancienne vice-présidente exécutive, Ressources humaines, cheffe du contentieux et secrétaire. Le programme de rémunération des membres de la haute direction de la Société a pour but d'attirer, de motiver et de maintenir en fonction des hauts dirigeants hautement performants. Il est également conçu pour inciter les membres de la haute direction à fournir une bonne performance, pour souligner la qualité de leur travail et pour aligner les intérêts des membres de la haute direction sur ceux de la Société et de ses actionnaires, suivant les principes établis dans la politique de rémunération qui précède (voir la rubrique « Objectifs de la politique de rémunération » ci-dessus).

Le conseil doit surveiller de façon générale les plans, les politiques et les pratiques de gestion des risques. Le comité GRH surveille les politiques et les pratiques de rémunération de la Société afin de s'assurer que celles-ci n'incitent pas les membres de la haute direction à prendre des risques raisonnablement susceptibles d'avoir une incidence défavorable importante sur la Société.

Le comité GRH est d'avis que les politiques et les pratiques de rémunération n'encouragent pas les membres de la haute direction visés à prendre des risques commerciaux inopportuns ou excessifs, et il n'a relevé aucun risque découlant des politiques ou des pratiques de rémunération de la Société qui serait susceptible d'avoir un effet défavorable important sur la Société.

Groupe de référence

Depuis 2017, la Société n'a effectué aucune étude comparative officielle sur la rémunération. Toutefois, au cours du dernier exercice, elle a consulté Hugessen avant d'établir la rémunération du chef de la direction et du chef des finances et de l'administration.

Comme il en a déjà été question, plusieurs facteurs autres que les données du marché sont pris en compte dans l'établissement de la rémunération totale d'un membre de la haute direction visé.

Composantes de la rémunération

Le tableau ci-après présente les différents éléments composant la rémunération globale que les membres de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés, ont reçue au cours de l'exercice clos le 28 février 2025.

Composantes de la rémunération de la haute direction	
Salaire de base	Le salaire est établi en fonction du niveau et de l'étendue des responsabilités, des compétences et de l'expérience. Le salaire de base est généralement passé en revue chaque année afin de déterminer s'il y a lieu de le rajuster en fonction des données du marché concurrentielles, de l'indice des prix à la consommation, de la performance de la Société, du rôle et des responsabilités du membre de la haute direction et de sa performance globale.
Rémunération incitative annuelle	Si les résultats financiers et la performance opérationnelle de la Société le justifient, il se peut que les membres de la haute direction admissibles établis au Canada ou aux États-Unis reçoivent une prime annuelle approuvée par le comité GRH et conforme au plan de primes sous forme de versements en espèces et d'attributions d'instruments financiers (UAI et UAD). La prime du chef de la direction est examinée et approuvée par le comité GRH et par le conseil. Au cours de l'exercice clos le 28 février 2025, une rémunération incitative à court terme a été gagnée par les membres de la haute direction visés; l'attribution correspondant à 152 % de leur prime cible éventuelle sera versée conformément au PCIT.
Plan d'options sur actions	La Société a adopté un plan d'options sur actions (le « plan d'options »). Les options sur actions à droit de vote subalterne peuvent être attribuées aux membres de la haute direction qui travaillent à temps plein. Les options ont une durée maximale de 10 ans. Les autres modalités et conditions relatives à chaque option sont déterminées par le conseil au moment de l'attribution, sur recommandation du comité GRH. Toutes les options attribuées antérieurement ont expiré ou ont été exercées.

Unités d'actions différées (« UAD ») et unités d'actions incessibles (« UAI »)	Les membres de la haute direction admissibles établis au Canada ou aux États-Unis participent à un PILT. La cible éventuelle dans le cadre du PILT correspond à un pourcentage du salaire de base et est versée sous forme d'attributions d'instruments financiers, dont le nombre est calculé conformément au plan de primes. La Société a adopté un plan d'UAD et un plan d'UAI. Dans le cadre du plan d'UAD, les droits à chaque UAD s'acquiescent au sixième anniversaire de la date d'attribution de l'UAD, à la date à laquelle le porteur d'UAD atteint l'âge de la retraite, au sens attribué à ce terme dans le plan d'UAD, ou en cas de changement de contrôle, au sens attribué à ce terme dans le plan d'UAD, selon la première des éventualités à survenir. Dans le cadre du plan d'UAI, les droits à chaque UAI s'acquiescent, et l'UAI est exercée, au troisième anniversaire de la date d'attribution de l'UAI ou en cas de changement de contrôle, au sens attribué à ce terme dans le plan d'UAI, selon la première des éventualités à survenir. Les UAD et les UAI sont réglées en espèces en fonction de la valeur des actions de la Société, au sens attribué à ce terme dans le plan d'UAD et dans le plan d'UAI, respectivement. Le comité GRH peut, à son gré, faire des attributions d'UAI et d'UAD qui ne s'inscrivent pas dans le cadre du plan de primes.
Attribution spéciale d'UAD	Dans certains cas, pour recruter, maintenir en poste ou promouvoir les meilleurs talents, la Société peut octroyer une attribution spéciale ponctuelle d'UAD. En mai 2024, la Société a octroyé des UAD aux membres de la haute direction admissibles, y compris les membres de la haute direction visés, pour pouvoir compter sur ses employés et sur les membres de la haute de direction clés pendant la période suivant l'annulation de l'opération avec Flowserve.
Attributions en espèces différées spéciales	Dans certains cas, pour recruter, maintenir en poste ou promouvoir les meilleurs talents, la Société peut octroyer des attributions en espèces différées ponctuelles. Pour l'exercice clos le 28 février 2025, certains membres de la haute direction ont reçu des attributions en espèces différées ponctuelles. Aucun membre de la haute direction visé n'a reçu d'attributions en espèces différées.
Retraite	La Société cotise à des régimes de retraite individuels (REER au Canada, régime 401K aux États-Unis d'Amérique et régimes locaux équivalents dans d'autres pays).
Régimes d'avantages sociaux	Les régimes d'avantages sociaux auxquels cotisent la Société et les membres de la haute direction comprennent une assurance maladie, une assurance dentaire, une assurance invalidité et une assurance vie.
Avantages accessoires	Des avantages accessoires limités sont offerts, dont une voiture de fonction ou une allocation pour l'utilisation d'une voiture. Les membres de la haute direction en poste aux États-Unis ont droit à un examen médical annuel et au paiement des droits d'adhésion à un club sportif ou du prix d'achat d'équipement sportif, jusqu'à concurrence d'une somme brute de 275 \$ par année, alors que les membres de la haute direction en poste au Canada ont droit au paiement d'une somme brute d'au plus 350 \$ par année.
Taux d'épuisement	Au cours de l'exercice clos le 28 février 2025, aucune option sur actions n'a été attribuée dans le cadre du plan d'options, ce qui représente un taux d'épuisement de 0 %. En 2024, aucune option sur actions n'a été attribuée dans le cadre du plan d'options, ce qui représente un taux d'épuisement de 0 %. En 2023, aucune option sur actions n'a été attribuée dans le cadre du plan d'options, ce qui représente un taux d'épuisement de 0 %.

Salaire de base

Le comité GRH établit les salaires de base individuels en fonction de la situation de chaque membre de la haute direction, notamment en fonction de l'étendue et du niveau des responsabilités associées au poste, des compétences et de l'expérience pertinentes, des attentes du membre de la haute direction et des autres critères indiqués sous la rubrique « Objectifs de la politique de rémunération » ci-dessus.

Rémunération incitative à court terme – Rémunération incitative annuelle

La rémunération incitative à court terme est le principal mécanisme que la Société utilise pour récompenser les membres de la haute direction. Elle vise aussi à resserrer le lien entre le salaire et la performance annuelle en alignant les motivations et les intérêts d'ordre financier de l'équipe de direction et des employés de la Société sur les résultats financiers annuels de la Société et en incitant la direction à poursuivre des objectifs annuels.

Le comité GRH passe en revue la performance, les primes et les objectifs annuels des membres de la haute direction visés. Il approuve la réserve de fonds globale destinée aux primes et recommande la prime du chef de la direction devant être approuvée par le conseil, à moins que, comme pour tous les autres participants, cette prime soit calculée uniquement conformément au PICT et fondée sur une formule établie au début de l'exercice.

Pour l'exercice clos le 28 février 2025, le PICT était entièrement fondé sur la performance financière et opérationnelle. Le PICT permet aux participants de toucher une rémunération incitative en espèces. Pour être admissible à ce plan, le membre de la haute direction, comme tous les autres employés non syndiqués, doit occuper un emploi admissible.

Les attributions finales dépendent de la mesure dans laquelle la Société a atteint les cibles fixées pour l'ensemble de l'entreprise, sous réserve d'un examen discrétionnaire effectué par le comité GRH et le conseil pour tenir compte des circonstances exceptionnelles.

Les attributions effectuées dans le cadre du PICT sont établies en fonction de la prime cible éventuelle de chaque personne, exprimée en pourcentage du salaire de base.

Dans le cas des participants admissibles en poste au Canada ou aux États-Unis, pour l'exercice clos le 28 février 2025, les critères utilisés pour établir la composante liée à la performance financière de l'entreprise dans le cadre du PICT étaient le BAIIA ajusté consolidé, le BAIIA ajusté nord-américain et les flux de trésorerie disponibles consolidés pour les activités de la Société. La pondération de chaque indicateur de performance pour le paiement dans le cadre du PICT s'établissait comme suit : (i) le BAIIA ajusté consolidé comptait pour 40 %; (ii) le BAIIA ajusté nord-américain comptait pour 40 %; et (iii) les flux de trésorerie disponibles consolidés comptaient pour 20 %, pour un total de 100 %.

Le terme « BAIIA » s'entend du résultat net ou de la perte nette attribuable aux actions à droit de vote subalterne et aux actions à droit de vote multiple majoré de l'amortissement des immobilisations corporelles, de l'amortissement des immobilisations incorporelles, du montant net des charges financières et de la charge d'impôt sur le résultat, ajusté pour tenir compte des éléments extraordinaires. Pour obtenir des renseignements détaillés sur cette mesure, voir le rapport de gestion de la Société pour l'exercice clos le 28 février 2025.

Étant donné que les objectifs de performance dans le cadre du PICT découlent directement du plan stratégique et du budget annuel de la Société, le comité GRH a jugé que la communication des cibles quantitatives du PICT de la Société pourrait, si cette information était accessible publiquement par ses concurrents, nuire à la compétitivité de la Société et être néfaste pour ses actionnaires. Toutefois, le comité de gouvernance souhaite confirmer que les objectifs fixés pour les participants au PICT sont ambitieux.

Le BAIIA ajusté consolidé a été calculé comme suit : bénéfice net consolidé pour l'exercice, ajusté en fonction de la charge d'impôt, de la charge d'intérêts nette, de l'amortissement, des frais juridiques engagés dans le cadre de litiges pour dommages causés par l'amiante concernant la Société et des primes à verser.

Compte tenu des résultats financiers et de la performance opérationnelle de la Société, et du pouvoir discrétionnaire du comité GRH, le conseil a octroyé à tous les participants une attribution aux termes du PICT correspondant à 152 % de leur prime cible éventuelle pour l'exercice clos le 28 février 2025.

Le comité GRH a une certaine latitude en ce qui a trait au PICT. Plus particulièrement, il peut décider de verser des primes correspondant à un pourcentage supérieur à 200 % et d'effectuer des rajustements lorsque les conditions de performance sont exceptionnelles ou inhabituelles. Pour l'exercice clos le 28 février 2025, le comité GRH a utilisé son pouvoir discrétionnaire pour remettre au chef de la direction une enveloppe discrétionnaire devant être distribuée aux membres du personnel afin de les maintenir en poste ou de les récompenser pour une contribution plus importante que celle qu'exigeaient leurs fonctions. Le montant total maximal de l'enveloppe a été fixé à 350 000 \$ US. Aucun des membres de la haute direction visés ne s'est vu attribuer une somme tirée de cette enveloppe discrétionnaire.

Plan d'options sur actions

La Société a un plan d'options auquel peuvent participer les membres de la haute direction visés. Voir la rubrique « Plan de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres ». Les attributions individuelles effectuées dans le cadre de ce plan sont recommandées par le comité GRH et approuvées par le conseil. Conformément au plan d'options, le conseil établit la durée de chaque option, la période d'acquisition des droits ainsi que d'autres modalités et conditions. En date du 28 février 2025, toutes les options sur actions attribuées dans le cadre du plan d'options ont expiré. Lorsqu'il établit de nouvelles attributions, le conseil ne tient pas forcément compte des attributions d'options antérieures, le cas échéant.

Plan incitatif à long terme

La Société a adopté un PILT qui a pris effet à l'exercice clos le 28 février 2018 et a remplacé l'ancien plan. En 2024, la Société a modifié le plan. Le comité GRH approuve le nom des membres de la haute direction qui peuvent participer au

PILT. La cible éventuelle dans le cadre du PILT correspond à un pourcentage variant de 15 % à 30 % du salaire de base pour la période de référence.

La Société a adopté un plan d'UAD. Aux termes du plan d'UAD, dans le cadre du plan de primes, les membres de la haute direction admissibles reçoivent un nombre d'UAD calculé en fonction de la performance de la Société par rapport aux critères du PICT, de la prime cible éventuelle de la personne concernée et de 20 % de l'attribution totale aux termes du plan de primes. Des UAD peuvent également être attribuées indépendamment du plan de primes. Les droits à chaque UAD s'acquiescent au sixième anniversaire de la date d'attribution de l'UAD, à la date à laquelle le porteur d'UAD atteint l'âge de la retraite, au sens attribué à ce terme dans le plan d'UAD, ou en cas de changement de contrôle, au sens attribué à ce terme dans le plan d'UAD, selon la première des éventualités à survenir.

La Société a adopté un plan d'UAI. Aux termes du plan d'UAI, dans le cadre du plan de primes, les membres de la haute direction admissibles reçoivent un nombre d'UAI calculé en fonction de la performance de la Société par rapport aux critères du PICT, de la prime cible éventuelle de la personne concernée et de 20 % de l'attribution totale aux termes du plan de primes. Des UAI peuvent également être attribuées indépendamment du plan de primes. Les droits à chaque UAI s'acquiescent au troisième anniversaire de la date d'attribution de l'UAI, et les UAI sont réglées dans les 30 jours suivant la date d'acquisition des droits.

Les UAD et les UAI sont réglées exclusivement en espèces, en fonction de la valeur des actions de la Société, au sens attribué à ce terme dans le plan d'UAD et dans le plan d'UAI.

Étant donné que les objectifs de performance dans le cadre du plan de primes découlent directement du plan stratégique de la Société, le comité GRH a jugé que la communication des cibles quantitatives de la Société pourrait, si cette information était accessible publiquement par ses concurrents, nuire à la compétitivité de la Société et être néfaste pour ses actionnaires.

Conformément aux dispositions du PICT, du plan d'UAI et du plan d'UAD, le conseil peut appliquer des mesures visant à récupérer des versements (ou des attributions) et des attributions d'UAD et d'UAI en cours effectués en faveur d'un participant admissible lorsque les résultats financiers doivent être corrigés, dans les cas suivants : (i) le participant admissible a reçu une attribution d'UAD et d'UAI et/ou un versement dont le calcul repose sur l'atteinte de ces résultats financiers et (ii) l'attribution d'UAD et d'UAI et/ou le versement reçu aurait été moindre si les résultats financiers avaient été adéquatement déclarés. La récupération éventuelle se limite au montant des versements effectués dans le cadre du plan d'UAD et d'UAI et aux attributions d'UAD et d'UAI en cours qui ont été octroyées en raison de l'erreur figurant dans la déclaration initiale. Il est entendu que le participant admissible recevra des versements dans le cadre du plan d'UAD et d'UAI et des attributions d'UAD et d'UAI en cours en fonction du calcul établi d'après la déclaration des résultats financiers corrigée. Velan est autorisée à déduire les sommes devant être récupérées de la rémunération qu'elle doit verser à un participant admissible.

Programme spécial d'attributions en espèces

Le programme spécial d'attributions en espèces a été résilié le 23 avril 2024. Aucune attribution n'a été effectuée ou gagnée aux termes du programme entre la création de celui-ci et le moment où il a pris fin.

Attribution spéciale d'UAD

Dans certains cas, la Société peut octroyer une attribution spéciale ponctuelle d'UAD pour recruter, maintenir en poste ou promouvoir les meilleurs talents. Pour l'exercice clos le 28 février 2025, le chef de la direction, le chef des finances et de l'administration et les membres de la haute direction visés ont reçu une telle attribution spéciale.

Attributions spéciales en espèces

Alors qu'elle établissait son plan stratégique après l'annulation de l'opération avec Flowserve, et consciente du sentiment d'incertitude et d'insécurité que cette période pouvait susciter chez ses employés clés, la Société a octroyé des attributions en espèces différées sur trois ans aux membres de la haute direction admissibles, afin de pouvoir compter sur ses employés et membres de la haute direction clés pendant cette période de transition. Le calcul a été effectué par le comité GRH, et les attributions octroyées aux participants choisis ont été calculées sous forme de pourcentage de leur salaire de base annuel, dans une fourchette comprise entre 20 % et 30 %.

Prime liée aux opérations

En 2024, Hexarem a conseillé le comité GRH et le comité spécial du conseil dans le cadre de la création d'un plan de primes visant à encourager la réalisation de projets stratégiques, y compris, sans limitation, l'opération qui a abouti à la vente des filiales françaises de Velan. Certains membres de la haute direction visés, notamment le chef de la direction et le chef des finances et de l'administration, ainsi que d'autres membres de la haute direction participants, ont signé des ententes prévoyant le versement de primes liées aux opérations. Ces ententes prévoient le versement de paiements minimaux de référence en cas de clôture fructueuse d'opérations ainsi que le versement de primes incitatives supplémentaires calculées en fonction de valeurs réalisées en sus du seuil de référence. Étant donné que l'opération de vente des filiales françaises a eu lieu après le 28 février 2025, aucun versement n'a été effectué aux termes de ces ententes pour l'exercice clos le 28 février 2025.

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-après présente la rémunération exprimée en dollars canadiens versée au cours des exercices clos le 28 février 2025, le 29 février 2024 et le 28 février 2023 aux membres de la haute direction visés.

Nom et poste principal	Exercice ¹⁾	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)		Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération ³⁾ (\$)	Rémunération totale (\$) ⁵⁾
					Plans incitatifs annuels ²⁾	Plans incitatifs à long terme ²⁾			
James A. Mannebach Président du conseil et chef de la direction	2025	614 718	190 122	néant	626 029	néant	néant	27 837	1 458 706
	2024	291 746	480 000	néant	néant	néant	néant	157 615	929 361
Rishi Sharma Chef des finances et de l'administration	2025	500 577	198 000	néant	280 896	néant	néant	56 121	1 035 594
	2024	442 184	70 000	néant	35 770	néant	néant	223 514	771 468
	2023	308 873	néant	néant	111 509	21 875	néant	76 620	518 877
Bryant Holt Vice-président, Ventes, ERR mondial	2025	391 439	38 005	néant	173 297	néant	néant	39 134	641 875
	2024	382 326	néant	néant	27 012	néant	néant	38 088	447 426
	2023	349 118	néant	néant	87 330	17 060	néant	86 623	540 131
Laurent Pefferkorn Vice-président exécutif, Ventes mondiales	2025	387 571	106 500	néant	161 880	néant	néant	55 495	711 446
	2024	332 393	néant	néant	22 348	néant	néant	46 347	401 088
	2023	292 471	néant	néant	65 624	néant	néant	108 374	466 469
Duke Tran⁴⁾ Vice-président exécutif, Innovation et technologies des produits	2025	416 103	40 693	néant	185 567	néant	néant	63 510	705 873
	2024	407 868	néant	néant	28 924	néant	néant	59 341	496 134
	2023	368 166	néant	néant	100 838	18 267	néant	94 606	581 877
Sabine Bruckert⁶⁾ Ancienne vice-présidente exécutive, Ressources humaines, cheffe du contentieux et secrétaire	2025	162 973	néant	néant	néant	néant	néant	521 893	684 866
	2024	302 596	néant	néant	20 546	néant	néant	120 370	443 512
	2023	273 354	néant	néant	72 843	13 196	néant	90 034	449 427

NOTES :

- 1) Au cours des exercices indiqués, M. James Mannebach a été nommé président du conseil de la Société le 8 octobre 2020, chef de la direction par intérim le 11 octobre 2023 et chef de la direction le 5 février 2024. M. Rishi Sharma a été nommé chef des finances le 23 mai 2022 et chef des finances et de l'administration le 11 octobre 2023. Auparavant, il était vice-président exécutif, Finances. M. Laurent Pefferkorn a été nommé vice-président exécutif, Ventes mondiales le 4 mars 2024. Le 30 octobre 2023, il avait été nommé vice-président exécutif, Projets – conditions de service difficiles. Auparavant, M. Laurent Pefferkorn occupait le poste de vice-président exécutif, Projets. M. Bryant Holt a été nommé vice-président, Ventes, ERR mondial le 4 mars 2024. Le 4 mars 2022, il avait été nommé vice-président exécutif, ERR. Auparavant, il était vice-président, ERR. M. Duke Tran est vice-président exécutif, Innovation et technologies des produits. Il a été vice-président exécutif, directeur général, Unité opérationnelle stratégique – conditions de service difficiles. Il a été nommé à ce poste et à celui de chef de la Division génie, recherche et développement le 3 décembre 2018. Avant cette date, M. Duke Tran occupait le poste de vice-président, Ingénierie. M^{me} Sabine Bruckert a occupé le poste de vice-présidente exécutive, Ressources humaines, cheffe du contentieux et secrétaire jusqu'au 31 mai 2024. Elle continue d'agir à

titre de conseillère spéciale du chef de la direction aux termes d'un contrat de services à temps partiel temporaire. Avant le 9 juillet 2018, elle a occupé le poste de vice-présidente, Ressources humaines, cheffe du contentieux et secrétaire.

- 2) La rémunération incitative annuelle est calculée en multipliant le salaire de base par la prime cible potentielle et par le pourcentage d'atteinte des cibles fixées aux fins du paiement dans le cadre du PICT. Les pourcentages d'atteinte des cibles utilisés aux fins de ce calcul sont fixés à 92 % pour 2023, à 25 % pour 2024 et à 152 % pour 2025.
- 3) La Société a versé une cotisation de 32 490 \$ au REER individuel de M. Rishi Sharma et une cotisation de 20 000 \$ à celui de M. Laurent Pefferkorn. Elle a également versé une cotisation de 17 822 \$ au régime 401k individuel de M. Duke Tran, une cotisation de 19 325 \$ à celui de M. Bryant Holt et une cotisation de 27 837 \$ à celui de M. James A. Mannebach. Les sommes indiquées comprennent une allocation pour l'utilisation d'une voiture de 20 985 \$ pour M. Rishi Sharma, de 24 921 \$ pour M. Duke Tran, de 19 809 \$ pour M. Bryant Holt, de 11 919 \$ pour M^{me} Sabine Bruckert et de 27 716 \$ pour M. Laurent Pefferkorn.
- 4) Dans le cas de M. Duke Tran, la somme indiquée comprend une allocation pour frais de déplacement et d'hébergement de 20 758 \$.
- 5) MM. James A. Mannebach, Bryant Holt et Duke Tran sont résidents des États-Unis et sont rémunérés en dollars américains. Pour l'exercice 2025, les sommes en dollars américains ont été converties en dollars canadiens au taux de 1 \$ US pour 1,3845 \$ CA.
- 6) M^{me} Bruckert a cessé d'occuper un poste au sein de la Société le 31 mai 2024.

Attributions fondées sur des actions et des options en cours

Le tableau ci-après présente, pour chacun des membres de la haute direction visés, le nombre total d'options sur actions à droit de vote subalterne en cours à la fin de l'exercice clos le 28 février 2025.

Nom et poste principal	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ¹⁾ (\$)	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ²⁾ (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
James A. Mannebach³⁾ Président du conseil et chef de la direction	néant	néant	néant	néant	néant	néant	1 898 820
Rishi Sharma Chef des finances et de l'administration	néant	néant	néant	néant	46 751	701 265	néant
Bryant Holt Vice-président, Ventes, ERR mondial	néant	néant	néant	néant	6 355	95 325	néant
Laurent Pefferkorn Vice-président exécutif, Ventes mondiales	néant	néant	néant	néant	18 030	270 450	néant
Duke Tran³⁾ Vice-président exécutif, Innovation et technologies des produits	néant	néant	néant	néant	13 161	197 415	27 765
Sabine Bruckert³⁾⁴⁾ Ancienne vice-présidente exécutive, Ressources humaines, cheffe du contentieux et secrétaire	néant	néant	néant	néant	néant	néant	94 125

NOTES :

- 1) À la fin de l'exercice, toutes les options attribuées avaient été exercées ou avaient expiré.
- 2) La valeur des attributions fondées sur des actions est fonction du paiement cible fixé pour les UAD et du cours de clôture des actions à droit de vote subalterne le 28 février 2025 à la TSX (15 \$) pour les UAD. Cette valeur n'a pas été réalisée par les membres de la haute direction visés et pourrait ne jamais l'être. Les gains réels réalisés, s'il y a lieu, à la date du règlement dépendront de plusieurs facteurs, notamment du motif pour lequel un participant quitte la Société et de la date de son départ, du respect des critères d'acquisition des droits fondés sur l'écoulement du temps, ainsi que de la valeur des actions à droit de vote subalterne à la date du règlement des UAD. Le nombre et la valeur des unités indiqués incluent les dividendes théoriquement réinvestis depuis la date d'attribution.
- 3) Dans le cas de M. James Mannebach, tous les droits à ses UAD ont été acquis conformément au plan d'UAD. À la fin de l'exercice, M. James Mannebach détenait 126 588 UAD dont les droits étaient acquis au total. Dans le cas de M. Duke Tran, les droits à 1 851 UAD ont été acquis à la fin de l'exercice conformément au plan d'UAD. Dans le cas de M^{me} Sabine Bruckert, tous les droits à ses UAD ont été acquis conformément au plan d'UAD. À la fin de l'exercice, M^{me} Sabine Bruckert détenait 6 275 UAD dont les droits étaient acquis au total.
- 4) M^{me} Bruckert a cessé d'occuper un poste au sein de la Société le 31 mai 2024.

Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée sur les attributions en vertu de plans incitatifs au cours du dernier exercice

Le tableau ci-après présente, pour chacun des membres de la haute direction visés, la valeur à l'acquisition des droits ou la valeur gagnée en lien avec les attributions en vertu de plans incitatifs pour l'exercice clos le 28 février 2025.

Nom et poste principal	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ¹⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
James A. Mannebach Président du conseil et chef de la direction	néant	1 279 075	625 754
Rishi Sharma Chef des finances et de l'administration	néant	néant	280 896
Bryant Holt Vice-président, Ventes, ERR mondial	néant	néant	173 221
Laurent Pefferkorn Vice-président exécutif, Ventes mondiales	néant	néant	161 880
Duke Tran Vice-président exécutif, Innovation et technologies des produits	néant	7 864	185 486
Sabine Bruckert ²⁾ Ancienne vice-présidente exécutive, Ressources humaines, cheffe du contentieux et secrétaire	néant	180	néant

NOTES :

- 1) La valeur des attributions fondées sur des actions est fonction du paiement cible fixé pour les UAD et du cours de clôture des actions à droit de vote subalterne à la date d'acquisition des droits pour chaque personne concernée. Pour M. James Mannebach, il y avait trois dates d'acquisition des droits à des UAD : le 4 juin 2024 (le cours de l'action s'établissait à 5,73 \$ l'action), les droits à 22 683 UAD ont été acquis conformément à son contrat d'emploi; le 4 janvier 2025 (le cours de l'action s'établissait à 11,05 \$ l'action), les droits à 103 666 UAD ont été acquis conformément plan d'UAD; le 28 février 2025 (le cours de l'action s'établissait à 15 \$ l'action), 240 UAD émises à titre d'équivalents de dividendes ont été ajoutées au total en raison du versement de dividendes aux actionnaires le 28 février 2025. Les droits à ces UAD ont été immédiatement acquis, conformément au plan d'UAD. Par conséquent, pour M. Mannebach, la valeur à l'acquisition des droits aux attributions fondées sur des actions au cours de l'exercice correspond à la somme des valeurs d'acquisition des droits aux attributions fondées sur des actions du 4 juin, du 4 janvier et du 28 février. Pour M. Duke Tran, la date d'acquisition des droits aux UAD admissibles était le 12 juillet 2024, et le cours de l'action s'établissait à 6,99 \$ à la clôture à la TSX ce jour-là. Le 28 février 2025, M^{me} Sabine Bruckert a reçu 12 UAD émises à titre d'équivalents de dividendes dont les droits ont été immédiatement acquis au prix de 15 \$ chacune. Cette valeur n'a pas été réalisée par les membres de la haute direction visés et pourrait ne jamais l'être. Les gains réels réalisés, s'il y a lieu, à la date du règlement dépendront de plusieurs facteurs, notamment du motif pour lequel un participant quitte la Société et de la date de son départ, du respect des critères d'acquisition des droits fondés sur l'écoulement du temps, ainsi que de la valeur des actions à droit de vote subalterne à la date du règlement des UAD. Le nombre et la valeur des unités indiqués incluent les dividendes théoriquement réinvestis depuis la date d'attribution.
- 2) M^{me} Bruckert a cessé d'occuper un poste au sein de la Société le 31 mai 2024.

Contrats d'emploi

Au 28 février 2025, MM. James A. Mannebach, Rishi Sharma, Bryant Holt, Laurent Pefferkorn et Duke Tran avaient des contrats d'emploi avec la Société. M^{me} Sabine Bruckert a un contrat de services à temps partiel temporaire avec la Société.

James A. Mannebach

Le contrat d'emploi de M. Mannebach daté du 6 février 2024, pouvant être éventuellement modifié, prévoit : (i) un salaire de base annuel de 600 000 \$, rajusté à l'occasion; (ii) une cotisation annuelle à son fonds de retraite équivalant à 5 % de son salaire de base; (iii) des assurances collectives; (iv) une attribution spéciale ponctuelle d'UAD d'une valeur de 480 000 \$; (v) le droit de participer au PICT selon un pourcentage de son salaire de base; (vi) le remboursement par la Société des frais engagés pour des services fiscaux liés à la production des déclarations de revenus de M. Mannebach, à hauteur de 25 000 \$ au maximum.

S'il était mis fin à l'emploi de M. Mannebach sans cause juste et suffisante, en date du 28 février 2025, celui-ci aurait le droit de recevoir la somme de 300 000 \$, plus toutes indemnités de vacances et prestations accumulées mais impayées.

Rishi Sharma

Le contrat d'emploi de M. Sharma daté du 18 février 2022 a été modifié et remplacé par un contrat d'emploi daté du 10 octobre 2024 qui prévoit : (i) un salaire de base annuel de 457 600 \$, rajusté à l'occasion; (ii) la cotisation annuelle maximale à son REER; (iii) des assurances collectives; (iv) une allocation pour l'utilisation d'une voiture d'une valeur approximative de 25 700 \$; (v) le droit de participer au PICT, au PILT prévoyant des primes incitatives à la performance, s'il y a lieu, calculées selon un pourcentage de son salaire de base et (vi) une allocation de 8 000 \$ par année pour des frais de formation.

S'il était mis fin à l'emploi de M. Sharma sans cause juste et suffisante ou s'il démissionnait dans le cadre d'un changement de contrôle ou dans les douze (12) mois suivant un changement de contrôle, en date du 28 février 2025, M. Sharma aurait le droit de recevoir une somme correspondant à 18 mois de son salaire de base, soit 686 400 \$, majorée de la moyenne du paiement effectué dans le cadre du PICT pour les deux derniers exercices, qui s'élève à 158 333 \$, pour un total de 844 733 \$, plus toutes indemnités de vacances et prestations accumulées mais impayées.

Bryant Holt

Le contrat d'emploi de M. Holt daté du 24 janvier 2017, dans sa version modifiée le 21 mars 2022, prévoit : (i) un salaire de base annuel de 277 621 \$ US; (ii) une prime à la performance, s'il y a lieu, calculée selon un pourcentage de son salaire de base (PICT); (iii) une cotisation annuelle équivalente à la contribution qu'il verse à son régime 401K, sous réserve d'un maximum correspondant à 5 % du salaire de base; (iv) des assurances collectives; (v) une allocation pour l'utilisation d'une voiture de 950 \$ US par mois, plus le remboursement des dépenses liées à l'utilisation d'un véhicule à hauteur de 14 400 \$ US par année; (vi) le droit de participer au PILT. S'il était mis fin à l'emploi de M. Holt sans cause juste et suffisante, au 28 février 2025, M. Holt recevrait une somme conforme à la réglementation applicable.

Laurent Pefferkorn

Le contrat d'emploi de M. Pefferkorn daté du 7 octobre 2021, dans sa version modifiée, prévoit : (i) un salaire de base annuel de 362 100 \$; (ii) une prime à la performance, s'il y a lieu, calculée selon un pourcentage de son salaire de base (PICT); (iii) une cotisation annuelle à son régime d'épargne-retraite d'un montant maximal de 20 000 \$; (iv) des assurances collectives; (v) une allocation pour l'utilisation d'une voiture d'une valeur de 25 700 \$ par année; (vi) le droit de participer au PILT.

S'il était mis fin à l'emploi de M. Pefferkorn sans une cause juste et suffisante, M. Pefferkorn aurait le droit de recevoir une somme correspondant à 6 mois de salaire pour ses 5 premières années de service, plus un mois de salaire de base par année civile suivant la cinquième année de service, jusqu'à concurrence de 18 mois.

Duke Tran

Le contrat d'emploi de M. Tran daté du 17 juillet 2017, dans sa version modifiée, prévoit : (i) un salaire de base annuel de 302 748 \$ US; (ii) une prime à la performance, s'il y a lieu, calculée selon un pourcentage de son salaire de base (PICT); (iii) une cotisation annuelle d'au plus 17 500 \$ US à son régime 401K; (iv) des assurances collectives; (v) une allocation pour l'utilisation d'une voiture d'une valeur de 18 346 \$ US; (vi) le droit de participer au PILT et à un programme spécial d'attributions en espèces; (vii) une indemnité de cessation d'emploi équivalant (A) à trois ans de salaire de base s'il est mis fin à l'emploi de M. Tran sans cause juste et suffisante dans les 12 mois suivant un changement de contrôle de la Société ou (B) à deux ans de salaire de base si M. Tran démissionne de son poste dans les deux mois suivant un changement de contrôle de la Société.

Le contrat d'emploi de M. Tran a été modifié par un addenda daté du 31 mai 2021 prévoyant une allocation pour frais de déplacement et d'hébergement de 15 000 \$ US par année.

S'il était mis fin à l'emploi de M. Tran sans une cause juste et suffisante, en date du 28 février 2025, M. Tran aurait le droit de recevoir une somme correspondant à 12 mois de salaire de base (302 748 \$) en plus de l'assurance soins médicaux collective pendant six mois, ou 9 000 \$ US, pour un paiement total de 311 748 \$ US, plus toutes indemnités de vacances et prestations accumulées mais impayées.

Sabine Bruckert

Le contrat d'emploi de M^{me} Bruckert daté du 27 octobre 2005, dans sa version modifiée, prévoit : (i) un salaire de base annuel de 282 179 \$; (ii) une prime à la performance, s'il y a lieu, calculée selon un pourcentage de son salaire de base; (iii) une cotisation annuelle à son REER; (iv) une allocation pour l'utilisation d'une voiture d'une valeur approximative de 25 700 \$ par année; (v) des assurances collectives; (vi) le droit de participer au PICT et au PILT et (vii) les cotisations à des organismes professionnels. Ce contrat d'emploi a été résilié le 31 mai 2024.

Le plan de transition et de retraite de M^{me} Bruckert approuvé par le comité GRH le 27 octobre 2023 prévoyait la cessation de son emploi à titre de cheffe du contentieux le 31 mai 2024 et le versement d'une indemnité de transition et de cessation d'emploi correspondant à un mois de salaire annuel, d'allocation et de cotisation à un REER par année de service, jusqu'à concurrence de 18 mois, en plus d'attributions correspondant à la moyenne des attributions au titre du PICT pour les deux dernières années, soit 2023 et 2024.

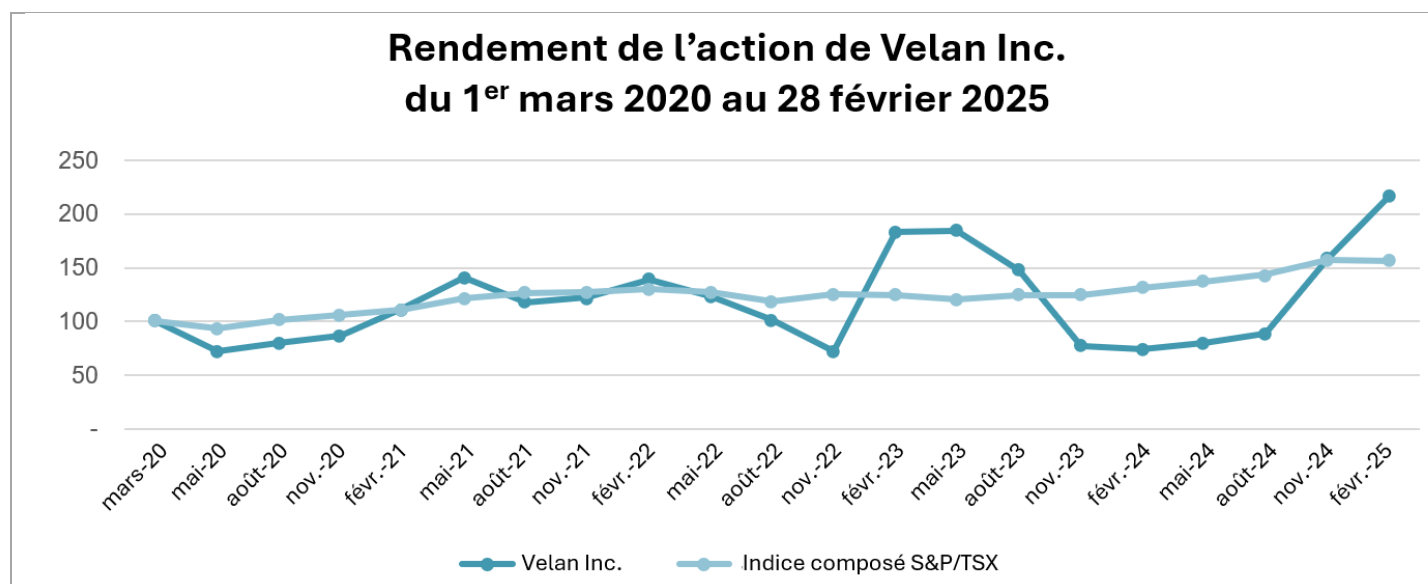
M^{me} Bruckert est demeurée au service de Velan après le 31 mai 2024 à titre de conseillère spéciale du chef de la direction et a continué d'exercer ses fonctions de secrétaire jusqu'au 14 janvier 2025. Son contrat d'emploi à temps partiel temporaire pour ce poste prévoit (i) une rémunération mensuelle de 8 300 \$; (ii) une allocation pour l'utilisation d'une voiture de 5 000 \$; (iii) le paiement d'honoraires professionnels.

Achat d'instruments financiers

La politique relative aux opérations sur titres en vigueur pour l'exercice clos le 28 février 2025 interdit aux membres de la haute direction visés et aux administrateurs d'acheter des instruments financiers, y compris des contrats à terme de gré à gré variables prépayés, des swaps sur actions, des tunnels ou des parts de fonds cotés, conçus pour se prémunir contre une diminution de la valeur marchande des titres de capitaux propres de la Société qui leur ont été attribués à titre de rémunération ou qu'ils détiennent directement ou indirectement, ou pour annuler une telle diminution.

REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DE LA PERFORMANCE

Le graphique suivant permet de comparer le rendement total cumulatif pour l'actionnaire d'une somme de 100 \$ investie le 1^{er} mars 2020 dans des actions à droit de vote subalterne avec le rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX, dans l'hypothèse du réinvestissement de tous les dividendes.



Le rendement total cumulatif pour l'actionnaire suppose le réinvestissement des dividendes en dollars canadiens.

Le comité GRH a intégré le cours des actions de la Société aux critères servant à l'établissement de la rémunération incitative à long terme.

	Février 2020	Février 2021	Février 2022	Février 2023	Février 2024	Février 2025
Velan Inc.	100,00 \$	111,43 \$	138,50 \$	183,08 \$	74,15 \$	215,99 \$
Indice composé S&P/TSX	100,00 \$	111,05 \$	129,90 \$	124,34 \$	131,36 \$	156,14 \$

La représentation graphique de la performance présentée ci-dessus illustre une augmentation du rendement total cumulatif pour l'actionnaire de février 2020 à la période close en février 2023 et une diminution pour la période close en février 2024, suivie d'une augmentation sensible pour la période close en février 2025. Au cours de la même période de cinq ans close le 28 février 2025, la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés, y compris le salaire, les avantages et la rémunération incitative, a augmenté d'environ 96,66 %, tandis que le rendement cumulatif pour l'actionnaire a augmenté de 115,99 %.

PLAN DE RÉMUNÉRATION FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Le plan d'options de la Société prévoit que le nombre maximal d'actions à droit de vote subalterne pouvant être émises de temps à autre dans le cadre de celui-ci correspond à 5 % du nombre total d'actions à droit de vote multiple et d'actions à droit de vote subalterne émises et en circulation, compte tenu de tous les autres mécanismes de rémunération en actions. Les options sur actions à droit de vote subalterne peuvent être attribuées aux employés à temps plein, aux dirigeants, aux administrateurs et aux consultants de la Société ou d'un membre du même groupe que celle-ci. Aux termes du plan d'options, le nombre d'actions à droit de vote subalterne visées par chaque option, la date d'échéance de chaque option (sous réserve d'une durée maximale de 10 ans), la partie de chaque option qui peut être exercée périodiquement pendant la durée de celle-ci et les autres modalités relatives à chaque option sont déterminés par le conseil au moment de l'attribution de l'option, sur la recommandation du comité GRH. Le plan d'options a été approuvé et ratifié par les actionnaires la dernière fois à l'assemblée annuelle de juillet 2024.

Le prix d'exercice des actions à droit de vote subalterne attribuées aux termes des options ne doit pas être inférieur à la plus élevée des valeurs suivantes : (i) le cours moyen pondéré de ces actions pour les cinq jours précédant la date d'attribution durant lesquels ces actions ont été négociées à la TSX ou (ii) le cours de ces actions le dernier jour précédant la date d'attribution où ces actions ont été négociées à la TSX (le « cours de référence »).

En date de la présente circulaire, le nombre total d'actions à droit de vote subalterne émises dans le cadre du plan d'options et pouvant être émises aux termes des options en cours attribuées dans le cadre du plan d'options, et le pourcentage des actions à droit de vote subalterne et des actions à droit de vote multiple émises et en circulation représenté par ces actions s'établissaient comme suit :

Actions à droit de vote subalterne émises dans le cadre du plan d'options

14 267 (0,066 %)

Actions à droit de vote subalterne pouvant être émises aux termes des options en circulation

0 (0 %)

Les options attribuées dans le cadre du plan d'options sont incessibles.

La Société attribue des options dans certaines circonstances afin de recruter, de motiver et de maintenir en poste des employés clés. Pour en venir à la conclusion de recommander la modification et la mise à jour du plan d'options, le conseil a tenu compte d'un certain nombre de facteurs, notamment le nombre d'options actuellement en circulation dans le cadre du plan, les besoins actuels et futurs de la Société en matière de ressources humaines et les facteurs concurrentiels. Dans le passé, la Société avait un nombre maximal fixe d'actions à droit de vote subalterne disponibles pour l'attribution d'options.

Le plan d'options fixe les limites suivantes en ce qui concerne le nombre d'actions à droit de vote subalterne pouvant être émises dans le cadre de celui-ci :

- a) le nombre total d'actions à droit de vote subalterne pouvant être émises à tout moment à un titulaire d'options ne peut excéder 5 % de l'ensemble des actions à droit de vote multiple et des actions à droit de vote subalterne en circulation et de tous les autres mécanismes de rémunération en actions en cours

de la Société, avant dilution, au moment de l'émission, après déduction de toutes les actions réservées aux fins d'émission à ce titulaire d'options dans le cadre de tout autre mécanisme de rémunération en actions de la Société et des membres du même groupe que celle-ci;

- b) le nombre total d'actions à droit de vote subalterne pouvant être émises (ou réservées aux fins d'émission) aux initiés de la Société et des membres du même groupe que celle-ci dans le cadre du plan d'options ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions de la Société et des membres du même groupe que celle-ci ne peut à aucun moment excéder 10 % du nombre total d'actions à droit de vote multiple et d'actions à droit de vote subalterne émises et en circulation;
- c) le nombre total d'actions à droit de vote subalterne émises à des initiés dans le cadre du plan d'options ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions de la Société et des membres du même groupe que celle-ci, au cours d'une période de un an, ne peut excéder 10 % du nombre total d'actions à droit de vote multiple et d'actions à droit de vote subalterne émises et en circulation.

Sous réserve d'une résolution expresse adoptée par le conseil (ou le comité GRH relativement à une option), une option et tous les droits d'achat d'actions à droit de vote subalterne s'y rattachant expirent et s'éteignent dès que son titulaire cesse d'exercer ses fonctions d'administrateur, d'employé à temps plein ou de consultant de la Société ou des membres du même groupe que celle-ci; toutefois, le titulaire a le droit, au cours des trois mois qui suivent la date de cessation de ses fonctions, d'exercer les options dont les droits étaient acquis à cette date, à moins qu'il n'ait été mis fin à son emploi pour une cause juste et suffisante.

Le conseil peut apporter des modifications au plan d'options ou y mettre fin à tout moment sans préavis aux actionnaires de la Société ou à tout titulaire d'options ni approbation de leur part, pour n'importe quelle raison. Par exemple, le conseil peut : apporter des modifications de nature administrative; modifier les dispositions d'acquisition des droits à une option; modifier les dispositions relatives à la fin d'une option ou du plan d'options, sauf si cette modification entraîne une prolongation au-delà de la date d'expiration initiale; ajouter une possibilité d'exercice sans décaissement, payable en espèces ou en titres, modification que le conseil a adoptée au cours de l'exercice clos le 28 février 2015; ajouter une forme d'aide financière quelconque aux termes du plan d'options; ou ajouter, à certaines conditions, une disposition prévoyant l'attribution d'unités d'actions différées ou d'unités d'actions incessibles ou toute autre disposition. Toutefois, une telle modification ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le nombre maximal d'actions à droit de vote subalterne pouvant être visées par des options dans le cadre du plan d'options, de modifier la méthode de fixation du prix minimal de l'option ni, sans le consentement du titulaire d'options, de modifier une option lui ayant été attribuée antérieurement dans le cadre du plan d'options ou d'en réduire la valeur. Le plan d'options prévoit également qu'il n'est pas possible a) de réduire le prix d'une option ou b) de reporter la date d'échéance d'une option en cours attribuée à un initié sans l'approbation des actionnaires de la Société (compte non tenu des droits de vote rattachés aux titres détenus directement ou indirectement par les initiés bénéficiant de cette modification).

Au cours de l'exercice clos le 28 février 2015, le plan d'options a été modifié pour y ajouter une possibilité d'exercice sans décaissement. Cette caractéristique permet à un titulaire d'options de remettre à la Société la totalité ou une partie de ses options dont les droits sont acquis et qui peuvent être exercées (les « options remises ») en contrepartie d'un nombre d'actions à droit de vote subalterne établi au moyen de la formule suivante :

$$A = B (C - D) / C,$$

où :

A = le nombre d'actions à droit de vote subalterne à émettre au titulaire d'options en contrepartie des options remises;

B = le nombre d'actions à droit de vote subalterne devant être émises par ailleurs à l'exercice de la totalité (ou d'une partie) des options remises qui sont exercées;

C = le cours de référence d'une action à droit de vote subalterne établi à la date de remise;

D = le prix d'exercice des options remises.

Les options remises seront annulées au moment de leur remise.

Aucune modification n'a été apportée au plan d'options au cours des exercices clos les 28 février 2023, 29 février 2024 et 28 février 2025.

Le plan d'options prévoit que si l'option arrive à échéance pendant une période d'interdiction des opérations (au sens attribué à ce terme dans le plan d'options) ou dans les 10 jours ouvrables suivant l'expiration d'une période d'interdiction des opérations, la durée de l'option ou de la partie non exercée de celle-ci sera prolongée de 10 jours ouvrables après l'expiration de la période d'interdiction des opérations, étant entendu que le nombre de jours compris entre la date d'échéance de l'option et la fin de la période d'interdiction des opérations sera retranché de ce délai.

Si une autre entité propose d'acquérir plus de 50 % des droits de vote rattachés aux actions de la Société, alors le conseil peut, malgré toute période d'acquisition des droits stipulée à l'égard d'une option attribuée à un titulaire à un moment donné, moyennant la remise d'un avis écrit à tous les titulaires, déclarer que la totalité ou une partie des options dont les droits sont alors acquis ou non qui sont détenues par les titulaires pourront être exercées intégralement à compter d'une date donnée avant la réalisation de l'acquisition et que la totalité ou une partie des options (dont les droits sont acquis ou non) prendront fin immédiatement avant la réalisation de l'acquisition, sauf dans la mesure où les options ont été exercées par les titulaires avant la réalisation de l'acquisition. Toutefois, si une somme en espèces est versée pour chaque action à droit de vote subalterne déposée dans le cadre de l'acquisition, le conseil peut plutôt déclarer dans son avis que la totalité ou une partie des options en cours dont les droits sont acquis ou non (ou les deux) prendront fin à la réalisation de l'acquisition et que chaque titulaire recevra, en échange de ses options, une somme en espèces égale à l'excédent (s'il y a lieu) (A) de la somme en espèces versée pour chaque action à droit de vote subalterne multipliée par le nombre d'actions à droit de vote subalterne visées par ces options en circulation (dont les droits sont acquis ou non) sur (B) le prix d'exercice global de ces options.

TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS EN VERTU DE PLANS DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Le tableau suivant résume les renseignements concernant les actions à droit de vote subalterne réservées aux fins d'émission en vertu du plan d'options au 28 février 2025.

Catégorie de plan	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours	Nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la première colonne)
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs	0	s.o.	1 079 281
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs	–	–	–
Total	0	s.o.	1 079 281

Au cours de l'exercice clos le 28 février 2025, aucune option sur actions n'a été attribuée dans le cadre du plan d'options, ce qui représente un taux d'épuisement de 0 %.

En 2024, aucune option sur actions n'a été attribuée dans le cadre du plan d'options, ce qui représente un taux d'épuisement de 0 %.

En 2023, aucune option sur actions n'a été attribuée dans le cadre du plan d'options, ce qui représente un taux d'épuisement de 0 %.

RAPPORT SUR LA GOUVERNANCE

Aperçu

La Société est d'avis que des pratiques de gouvernance solides et appropriées sont essentielles pour favoriser la confiance des intéressés, une gestion efficiente et la pérennité de la valeur pour les actionnaires. Depuis 2010, le conseil applique un programme efficace de renouvellement et d'amélioration continue de la gouvernance et a fixé des paramètres afin de

s'assurer que les exigences réglementaires en matière de gouvernance applicables sont remplies, voire dépassées. Les administrateurs indépendants tiennent de façon périodique des séances à huis clos. Le comité GRH veille à ce que l'on mette à jour, au besoin, les politiques et les mandats et à ce que l'on s'y conforme. Le comité GRH a établi en bonne et due forme le mandat du conseil et a examiné les règles des comités et le code de conduite en affaire et d'éthique. Le texte du mandat du conseil est reproduit à l'annexe B de la présente circulaire.

L'annexe A de la présente circulaire contient un résumé de la réponse de la Société aux lignes directrices des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM »).

Mandat du conseil d'administration

La principale responsabilité du conseil consiste à assurer la gérance de la Société, conformément aux normes de gouvernance de la TSX et des ACVM. Le mandat du conseil décrit, entre autres, le processus de sélection des administrateurs, leurs tâches, le fonctionnement du conseil et la délégation de ses pouvoirs à ses comités. Le mandat du conseil présente aussi certains paramètres concernant l'intégrité de la direction, la planification de la relève, la politique en matière de rémunération des membres de la haute direction ou les responsabilités organisationnelles et un aperçu général de l'exploitation de la Société. On peut consulter le mandat du conseil sur le site Web de la Société, au www.velan.com.

Rôle et responsabilités du président du conseil de la Société

Le comité GRH et le conseil ont établi une description pour le poste de président du conseil. On peut consulter la description du poste du président du conseil sur le site Web de la Société, au www.velan.com.

Le président du conseil est chargé de la gestion, du développement et de la performance efficace du conseil et il assure la direction du conseil dans tous les aspects des travaux de celui-ci.

Le président du conseil assume un rôle de surveillance auprès des dirigeants au sujet de toutes les questions qui concernent l'intérêt et la gestion de la Société. Dans l'exercice de cette fonction, il doit collaborer avec le conseil et entretenir des relations constructives avec les actionnaires, les autres intéressés et le public.

En plus des responsabilités qui lui incombent en tant qu'administrateur, le président du conseil assume les responsabilités suivantes :

- favoriser le fonctionnement efficace et la direction du conseil et encadrer étroitement les membres du conseil;
- présider les réunions du conseil, veiller à l'établissement d'un ordre du jour approprié et s'assurer que les réunions se déroulent de manière efficace;
- conseiller le vice-président du conseil et le président, s'il y a lieu;
- faciliter les interactions entre le conseil et les actionnaires minoritaires et majoritaires ainsi que les membres clés de la direction, au besoin, et communiquer aux dirigeants les préoccupations du conseil, des actionnaires et des autres intéressés;
- intégrer les activités des comités dans les travaux du conseil;
- en collaboration avec le président du comité GRH, s'occuper de la planification de la relève et du renouvellement du conseil à long terme, compte tenu des compétences dont aura besoin le conseil et de la politique sur la diversité;
- présider les assemblées d'actionnaires.

Si les postes de chef de la direction et de président du conseil de la Société sont occupés par la même personne ou si un membre de la famille Velan occupe le poste de président du conseil, le conseil peut décider de confier certaines des responsabilités susmentionnées à un administrateur indépendant qui est l'administrateur principal ou le président d'un comité. Aucun administrateur principal n'est actuellement nommé. M. James A. Mannebach, président du conseil, n'est pas un administrateur indépendant, car il est le chef de la direction de la Société. À l'heure actuelle, le conseil estime qu'il est très avantageux pour la Société, le conseil et les actionnaires que M. Mannebach exerce les deux fonctions, plus avantageux que d'avoir un président du conseil indépendant ou un administrateur principal. Le conseil et le comité GRH assureront une surveillance permanente en ce qui a trait à la composition du conseil et au rôle du président du conseil et apporteront les changements qui s'imposent, notamment, s'il y a lieu, la nomination d'un administrateur principal choisi parmi les administrateurs indépendants de la Société.

Rôle et responsabilités du vice-président du conseil

Le vice-président du conseil est chargé d'assister le président du conseil dans l'exercice de sa responsabilité concernant la gestion, le développement et la performance efficace du conseil. On peut consulter la description du poste du vice-président du conseil sur le site Web de la Société, au www.velan.com.

En plus des responsabilités qui lui incombent en tant qu'administrateur, le vice-président du conseil assume les responsabilités suivantes :

- comprendre le rôle du conseil, du président du conseil et des comités;
- s'acquitter des devoirs et des responsabilités du président du conseil lorsque ce dernier ne peut être disponible (voir la description du poste de président du conseil);
- rendre des comptes au président du conseil;
- au besoin, collaborer étroitement avec le président du conseil, le chef de la direction et les autres administrateurs;
- se tenir au courant des activités de la Société afin d'apporter son aide au président du conseil dans l'exercice de ses autres fonctions;
- participer activement au mentorat offert à l'occasion par le président du conseil;
- créer et développer un réseau d'entreprises familiales.

S'acquitter des autres responsabilités que lui confie le président du conseil, le chef de la direction ou le conseil, étant entendu que la définition de responsabilités plus précises est remise à une date ultérieure, compte tenu des responsabilités et du mandat actuels du vice-président du conseil dans son rôle de membre de l'équipe de haute direction de la Société.

Rôle et responsabilités de l'administrateur principal

Le comité GRH et le conseil ont établi une description pour le poste d'administrateur principal. On peut consulter la description de poste de l'administrateur principal sur le site Web de la Société, au www.velan.com.

Les responsabilités de l'administrateur principal comprennent notamment ce qui suit :

- encadrer le conseil pour s'assurer que celui-ci est indépendant de la direction et des administrateurs non indépendants de la Société;
- encadrer le conseil de manière à favoriser son efficacité;
- s'assurer, en collaboration avec le président du conseil, que la structure des comités est adéquate;
- recommander au président du conseil, pour chaque réunion du conseil, des questions à inclure dans l'ordre du jour;
- faire part au président du conseil de ses observations sur la qualité, la quantité et la présentation en temps opportun de l'information que la direction fournit aux administrateurs indépendants;
- au besoin, convoquer des réunions extraordinaires du conseil, des administrateurs externes ou des administrateurs indépendants, sur préavis raisonnable, et établir l'ordre du jour de ces réunions en consultation avec les autres administrateurs externes ou les autres administrateurs indépendants, selon le cas;
- en l'absence ou à la demande du président du conseil, présider les réunions du conseil, y compris accorder suffisamment de temps pour délibérer des questions, rechercher le consensus, encourager la participation et les interventions de tous les administrateurs et s'assurer que les décisions prises sont claires et dûment consignées; et présider les réunions du conseil auxquelles assistent uniquement les administrateurs externes ou les administrateurs indépendants;
- consulter et rencontrer tous les administrateurs indépendants ou certains d'entre eux, à l'appréciation de chacun, et en présence ou non du président du conseil, et représenter les administrateurs indépendants, au besoin, lorsqu'il discute, notamment de gouvernance, avec la direction de la Société;
- en collaboration avec le président du conseil, s'assurer que le conseil dispose des ressources, notamment des conseillers et des consultants externes jugés appropriés, lui permettant de s'acquitter de ses responsabilités, et porter à l'attention du président du conseil tout problème qui empêche le conseil d'être en mesure de s'acquitter de ses responsabilités;

- en collaboration avec le président du conseil, s'occuper de la planification de la relève et du renouvellement du conseil à long terme, compte tenu des compétences dont aura besoin le conseil et de la politique sur la diversité.

Aucun administrateur principal n'est actuellement nommé.

Éthique commerciale

Le conseil a adopté un code de conduite en affaire et d'éthique qui s'applique à l'ensemble des employés, des dirigeants, des clients et des fournisseurs. Le conseil a également adopté un code de conduite en affaire et d'éthique qui s'applique expressément aux administrateurs. Ces deux codes sont collectivement appelés le « Code ». Aux termes du Code, les employés, les dirigeants et les administrateurs doivent respecter les obligations non limitatives suivantes :

- éviter toute situation dans laquelle leur intérêt personnel serait en contradiction avec l'intérêt supérieur de la Société;
- prendre toutes les mesures raisonnablement nécessaires pour protéger les renseignements confidentiels de la Société; respecter le caractère confidentiel et préserver la confidentialité des renseignements;
- signaler tout comportement qui est contraire aux règles d'éthique énoncées dans le Code ou qui est contraire à la législation applicable ainsi que tout acte illégal ou contraire à l'éthique;
- favoriser un climat dans lequel tous les employés et les partenaires commerciaux sont traités de façon équitable et respectueuse;
- respecter rigoureusement la législation applicable et observer l'ensemble des normes et des autres règlements en matière de santé et de sécurité.

Le Code énonce également des lignes directrices pour que l'ensemble des employés encouragent et favorisent des relations professionnelles respectueuses, transparentes et éthiques. Tout manquement au Code doit être signalé sans délai, la personne qui dénonce la situation pouvant, si elle le souhaite, le faire de façon anonyme. La procédure de signalement est décrite dans le Code ainsi que dans la politique de dénonciation. Toute dénonciation sera directement transmise au président du comité d'audit aux fins d'enquête. On peut consulter le Code sur le site Web de la Société, au www.velan.com, et sur SEDAR+, au www.sedarplus.ca.

Le Code est remis à l'ensemble des employés en poste et des nouveaux employés. Les employés peuvent consulter ce document en tout temps. En outre, le Code est remis aux employés chaque année. Le comité GRH surveille la conformité au Code et reçoit un rapport trimestriel à cet égard. Ce sujet fait partie du plan de travail pour les réunions périodiques du comité GRH. Le président du comité présente au conseil un rapport trimestriel sur les manquements à toutes les politiques de la Société, notamment au Code.

De plus, la Société a adopté une politique de dénonciation et une politique relative à la communication de l'information qui s'appliquent à l'ensemble des employés. Les documents susmentionnés énoncent la marche à suivre par tous les employés et donnent des indications concernant ce qui constitue des pratiques commerciales éthiques et légales.

Enfin, le service d'audit interne de la Société (qui relève du conseil, du comité d'audit et du chef des finances de la Société) effectue périodiquement des audits internes concernant l'application du Code et d'autres politiques générales. Le plan de travail annuel du service d'audit interne est approuvé par le comité d'audit. Le directeur de l'audit interne fait des comptes rendus trimestriels au comité d'audit sur ces questions. Le président du comité d'audit rédige ensuite un rapport trimestriel à l'intention du conseil.

Durabilité

Engagement de la Société à évoluer vers la durabilité

Cette année, la Société a fait des progrès importants dans l'établissement de son cadre de durabilité, l'accent étant mis sur l'importance relative double, l'amélioration de sa gestion des données au moyen d'un logiciel et l'élaboration d'une stratégie complète en matière de durabilité. Des projets axés sur la gestion environnementale et le bien-être collectif ont été mis en œuvre dans les usines de fabrication de la Société situées dans différentes régions. Ces mesures illustrent

l'engagement de la Société envers des pratiques commerciales responsables et la création de valeur à long terme pour les intéressés.

Évaluation de l'importance relative double

L'une des principales étapes franchies cette année a été la réalisation d'une évaluation de l'importance relative double de la Société, un exercice essentiel pour comprendre à la fois les répercussions des questions de durabilité sur les activités de la Société et les répercussions de ses activités sur l'environnement et la société. La Société a recueilli 352 réponses auprès d'un groupe diversifié d'intéressés, dont des investisseurs, des fournisseurs, des clients et des employés. À partir d'une liste initiale de 17 sujets, elle a réduit la portée de l'importance relative pour la faire passer à 14 questions clés en fonction des commentaires des intéressés et de l'analyse interne.

Ce processus a permis de s'assurer que les priorités de la Société en matière de durabilité cadrent bien avec les objectifs commerciaux et les attentes des intéressés.

Logiciel de gestion des données

La Société a amélioré son infrastructure de données sur la durabilité en déployant un logiciel de gestion des données. La plateforme permet de recueillir des données et de produire des rapports plus exacts, ce qui aide à mieux comprendre la performance en matière de durabilité et à veiller au respect de la stratégie. Elle favorise également la collaboration interfonctionnelle par la promotion d'une culture de responsabilisation et d'appropriation commune des questions de durabilité. Cet investissement dans la technologie renforce les processus internes de la Société et vient soutenir son engagement à répondre aux attentes croissantes en matière de communication crédible et transparente de l'information liée à la durabilité.

Élaboration d'une stratégie en matière de durabilité

Guidée par les conclusions tirées de l'évaluation de l'importance relative et s'appuyant sur l'amélioration de ses capacités de collecte de données, la Société a élaboré une stratégie de durabilité prospective inspirée des normes à l'échelle mondiale. Cette stratégie est axée sur les changements climatiques, la conformité et la collectivité.

Un total de 11 objectifs de durabilité mesurables ont été définis, lesquels couvrent des domaines tels que la réduction des émissions, la réduction des déchets, le capital humain et l'engagement communautaire. À compter de l'exercice 2025-2026, la Société commencera à mettre en œuvre cette stratégie en utilisant les données actuelles comme point de référence pour suivre les progrès et s'adapter aux défis futurs. Une surveillance régulière lui permettra de veiller à la responsabilisation et à l'amélioration continue.

Respect de la directive CSRD et des NCID

La Société harmonise l'information qu'elle communique sur la durabilité avec la Directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD) en appliquant les principes directeurs de la Global Reporting Initiative (la GRI). Les principes de la GRI qui encadrent l'importance relative double et les répercussions sur les intéressés sont étroitement harmonisés au cadre de la directive CSRD, ce qui garantit que les renseignements qu'elle communique sont complets, transparents et cohérents dans tous les territoires. En outre, la Société prévoit publier son premier rapport sur la durabilité pour l'exercice 2024-2025, qui cadrera avec les principes de la GRI. La Société continuera de suivre les normes de l'Union européenne pour produire ses rapports conformément à la directive CSRD relativement à ses filiales de l'UE et veillera au respect de la directive par celles-ci.

Les Normes canadiennes d'information sur la durabilité (les « NCID ») sont un projet de normes visant à améliorer la clarté et la cohérence de la communication de l'information financière relative à la durabilité et aux changements climatiques. Le Conseil canadien des normes d'information sur la durabilité (le « CCNID ») a publié des projets de normes conformes aux normes IFRS S1 (Obligations générales en matière d'informations liées à la durabilité) et IFRS S2 (Informations à fournir en lien avec les changements climatiques). Il est prévu que les sociétés ouvertes seront tenues de s'y conformer et que les normes pourraient s'appliquer à de grandes entités fermées au fil du temps.

Prochaines étapes

À mesure que la Société adopte des mesures pour assurer la durabilité, elle entend tirer parti des solides bases établies cette année. Les conclusions tirées de son évaluation de l'importance relative double façonneront directement les mesures

à prendre, et elle veillera à ce que ses initiatives demeurent alignées sur les attentes des intéressés et les priorités commerciales.

La Société vise à améliorer la collaboration interfonctionnelle, à renforcer les capacités en matière de durabilité au sein des équipes et à favoriser une culture de responsabilisation qui produit ses effets. La Société demeure déterminée à intégrer la durabilité dans ses décisions commerciales fondamentales et à stimuler la création de valeur tout en contribuant positivement à la société et à l'environnement.

Politique sur la diversité

La Société s'engage à respecter la diversité dans tous ses aspects et à appliquer le principe de l'égalité d'accès à l'emploi, en fonction des compétences et de la performance de chacun, sans discrimination illégale. Au fil des ans, la Société s'est investie dans la promotion de la diversité sur le plan des origines, si bien que plus de 70 pays d'origine sont représentés au sein de son effectif.

Politique sur la diversité au sein du conseil

Le comité GRH et le conseil reconnaissent l'importance d'une représentation diversifiée parmi leurs membres et croient qu'une telle diversité enrichit les discussions. Ils ont fixé au tiers (1/3) la cible minimale de diversité de genre au sein des administrateurs indépendants. Cette cible était atteinte en date du 28 février 2025 et devrait être atteinte pour le prochain exercice. Aucune cible de diversité de genre n'a été ni ne devrait être fixée pour les administrateurs qui sont membres de la famille Velan. Tous les membres de la famille Velan qui jouent un rôle dans les affaires de la Société en qualité d'administrateurs ou de membres de la haute direction sont des hommes.

En outre, à la date de la présente circulaire, le conseil ne compte parmi ses membres aucune personne handicapée, aucun Autochtone, ni aucun membre d'une minorité visible (collectivement avec les femmes, les « groupes désignés »). Aucun membre des groupes désignés autre que M^{me} Suzanne Blanchet n'est proposé à l'élection à l'assemblée. Le conseil n'a pas adopté de politique écrite sur la diversité ni de cibles de représentation des groupes désignés.

Politique sur la diversité de la Société

Compte tenu des principes qui sous-tendent la culture d'entreprise favorisant l'équité et du secteur dans lequel elle exerce ses activités, la Société n'a pas encore adopté de cible de représentation des groupes désignés au sein de son effectif en général.

Le comité GRH et le conseil ont adopté une politique sur la diversité de la Société. La Société adhère aux principes directeurs suivants :

- ☒ créer un environnement de travail favorable et inclusif dans lequel tous se sentent bienvenus, respectés et entendus et où tous peuvent réaliser leur plein potentiel, et qui est dépourvu de toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le genre, l'âge, la religion, l'origine nationale ou le handicap;
- ☒ sensibiliser les employés aux responsabilités et aux avantages liés à la diversité et à l'inclusion afin de faire mieux comprendre les différences et les similitudes, de réduire les préjugés et d'accroître l'acceptation et l'ouverture d'esprit;
- ☒ cerner, analyser et traiter de façon proactive les difficultés que soulève la diversité au sein de la Société;
- ☒ s'assurer que tous les services respectent les obligations juridiques et réglementaires ainsi que le Code;
- ☒ inclure un engagement envers la diversité dans le processus et les critères de sélection pour l'ensemble des employés et des nominations au conseil, aux comités et aux groupes de travail;
- ☒ revoir et adapter les processus, les politiques, les procédures, les pratiques, les structures matérielles, les communications et les activités opérationnelles internes afin de favoriser la diversité et l'inclusion;
- ☒ éviter ou prévenir les comportements discriminatoires, comme le harcèlement, les injures et les blagues dénigrantes.

En plus d'avoir mis en œuvre sa politique sur la diversité, la direction a pris un train de mesures visant à promouvoir la diversité, y compris la diversité de genre, notamment celles qui suivent :

- information aux employés au sujet de l'approche de la Société en matière de diversité de genre;

- orientation de certaines activités de bienfaisance vers le soutien aux femmes;
- partage de réussites en matière d'intégration de personnes de différentes origines et de genres différents;
- amélioration de sa politique sur les heures de travail flexibles et examen plus approfondi de sa politique sur le télétravail afin de favoriser la conciliation travail-famille.

Le plan d'action visant à aider la Société à atteindre la diversité de genre comprend ce qui suit :

- inclure la diversité de genre dans les objectifs du chef de la direction;
- augmenter le nombre de femmes dans le bassin d'employés à fort potentiel;
- fonder les promotions sur la performance et les résultats et objectifs atteints et non simplement sur les années de service;
- inclure la diversité parmi les facteurs à prendre en considération au moment du recrutement.

Cible de diversité de la Société pour 2025

Afin d'atteindre ses objectifs quant à la diversité de genre, la Société a établi les cibles suivantes (% de femmes), qui font l'objet d'un suivi; les progrès dans l'atteinte de ces cibles seront communiqués régulièrement :

Catégories (% de femmes)	Résultats au 28 février 2023	Résultats au 29 février 2024	Résultats au 28 février 2025	Cibles de 2025
Dirigeants	15 % (2/13)	12,5 % (2/16)	8 % (1/12)	8 %
Membres indépendants du conseil	2/4	2/3	1/3	1/3

En outre, à la date de la présente circulaire, l'équipe de haute direction ne compte parmi ses membres aucune personne handicapée, aucun Autochtone, ni aucun membre d'une minorité visible (collectivement avec les femmes, les « groupes désignés »), sauf pour un membre. Le conseil n'a pas adopté de politique écrite sur la diversité ni de cibles de représentation des groupes désignés.

Comités du conseil

Comité d'audit

Les tâches principales du comité d'audit consistent à aider le conseil à surveiller (i) l'intégrité des états financiers, la communication de l'information financière, les systèmes de contrôles internes à l'égard de l'information financière et la procédure d'audit de la Société, (ii) le respect des exigences juridiques et réglementaires et la procédure visant à assurer leur respect, (iii) les qualifications de l'auditeur indépendant et son indépendance, (iv) la performance de l'auditeur indépendant et (v) l'approbation préalable de tous les services importants non liés à l'audit fournis par l'auditeur indépendant. Le comité d'audit surveille également l'application de certaines politiques d'entreprise, comme la politique relative à la communication de l'information et la politique de dénonciation. Les membres actuels du comité d'audit sont M^{me} Suzanne Blanchet (présidente) ainsi que MM. Daniel Desjardins et Edward Kernaghan. Voir la notice annuelle de la Société pour l'exercice clos le 28 février 2025 pour obtenir des renseignements détaillés concernant le comité d'audit. On peut consulter les règles du comité d'audit sur le site Web de la Société, au www.velan.com.

Comité de gouvernance et des ressources humaines

Les tâches principales du comité GRH consistent à élaborer la vision de la Société en matière de gouvernance, notamment à élaborer, à examiner et à mettre à jour un ensemble de principes et de lignes directrices sur la gouvernance qui s'appliquent à la Société. Le comité GRH évalue aussi la performance et l'efficacité du conseil et de ses comités ainsi que l'apport des administrateurs, et il évalue la performance de la haute direction. De plus, le comité GRH fait des recommandations au conseil quant à la rémunération du président du conseil, à la rémunération du chef de la direction et aux programmes incitatifs. Le comité GRH approuve et surveille également les politiques sur les opérations d'initiés et

l'actionnariat. Il fait des recommandations au conseil quant à la planification de la relève des membres de la haute direction de la Société et, tant qu'un seul actionnaire a le contrôle de droit de la Société, il est chargé de proposer la candidature de la moitié des membres du conseil, qui devront tous être des administrateurs indépendants, en vue de leur élection au conseil. Les membres actuels du comité GRH sont M. Edward Kernaghan (président), M. Daniel Desjardins et M^{me} Suzanne Blanchet. On peut consulter les règles du comité GRH sur le site Web de la Société, au www.velan.com.

Comité spécial

Les tâches principales du comité spécial consistent à examiner et à évaluer certaines mesures stratégiques qui intéressent la Société, et de faire occasionnellement des recommandations au conseil à ce sujet. Les membres actuels du comité spécial sont MM. Daniel Desjardins (président) et Edward Kernaghan et M^{me} Suzanne Blanchet. Le 14 août 2024, le conseil d'administration a constitué le comité spécial pour que celui-ci l'assiste et lui fasse des recommandations à l'égard de diverses solutions de rechange stratégiques dont la Société dispose.

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

Le conseil s'engage à appliquer une politique efficace pour les communications avec tous les intéressés, notamment les actionnaires, les fournisseurs, les annonceurs, les employés, les mandataires et les participants aux marchés financiers. La Société est déterminée à respecter l'ensemble des lois, des règlements et des politiques qui s'appliquent à elle.

Le conseil et le comité d'audit du conseil passent en revue toutes les données financières publiées dans les communiqués.

Des membres du conseil voient et, au besoin, le conseil approuve tous les autres documents dont l'établissement est prévu par la loi et qui doivent être établis, déposés ou transmis, notamment les documents de sollicitation de procurations et la notice annuelle.

Comme il est indiqué ci-dessus et conformément aux recommandations de la TSX et des ACVM, la Société a également établi des politiques sur la dénonciation, sur les opérations d'initiés et sur le traitement confidentiel de l'information.

ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS

La Société a souscrit une police d'assurance couvrant la responsabilité de ses administrateurs et de ses dirigeants ainsi que celle des administrateurs et des dirigeants de ses filiales dans l'exercice de leurs fonctions. Le montant de la couverture globale est actuellement de 10 000 000 \$ US. Cette assurance couvre les administrateurs et les dirigeants pour toute faute ou omission survenant dans l'exercice de leurs fonctions à ce titre. En vertu de cette police, la Société a droit au remboursement de toute indemnité qu'elle doit ou peut verser aux administrateurs et aux dirigeants, sous réserve d'une franchise de 1 000 000 \$ US par sinistre. La prime annuelle est de 326 830 \$ US (compte non tenu des primes des polices établies localement). La Société souscrit en outre une couverture de type A dont la prime annuelle est de 351 285 \$ US. Sous réserve des exclusions prévues par la police d'assurance, la couverture de type A couvre chacun des administrateurs et des dirigeants lorsque ceux-ci ne sont pas indemnisés par la Société. Ces primes annuelles ont été payées en totalité par la Société sans distinction entre les administrateurs et les dirigeants.

INTÉRÊT DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES

Si la Société traite avec certaines personnes apparentées à la direction et avec d'autres personnes, on le déclare dans les présentes. Les règles du comité GRH prévoient que le comité doit approuver les opérations que la Société se propose de conclure avec des personnes apparentées (ou faire des recommandations au conseil à ce sujet). L'examen des autres paiements, notamment sous forme d'honoraires, que fait ou reçoit la Société relativement à des opérations avec des personnes apparentées relève du comité d'audit. Le comité GRH et le comité d'audit sont composés exclusivement d'administrateurs indépendants.

M. Tom Velan fournit des services-conseils à la Société et a reçu des honoraires de 40 098 \$ pour ces services pour l'exercice clos le 28 février 2025. Voir la rubrique « Rémunération des administrateurs – Rémunération globale des administrateurs ».

NOMINATION DE L'AUDITEUR

Le cabinet PricewaterhouseCoopers, société de comptables professionnels agréés (« PricewaterhouseCoopers »), est l'auditeur de la Société depuis plus de 25 ans. Le comité d'audit a évalué PricewaterhouseCoopers afin de vérifier si la

Société devrait ou non faire une demande de proposition à d'autres cabinets d'audit externes. Le comité d'audit a convenu qu'un tel processus n'était pas dans l'intérêt de la Société pour le moment. La performance de l'auditeur externe est évaluée chaque année par le comité d'audit. Le conseil recommande aux actionnaires de voter en faveur de la nomination de PricewaterhouseCoopers à titre d'auditeur de la Société moyennant la rémunération fixée par le conseil.

À moins que l'autorisation ne leur en soit refusée, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter, à l'assemblée, en faveur du renouvellement du mandat de PricewaterhouseCoopers à titre d'auditeur de la Société jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires, moyennant la rémunération que pourra fixer le conseil.

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES POUR 2025

L'actionnaire qui souhaite présenter une proposition pour que celle-ci puisse être intégrée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction relative à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société pour l'exercice se terminant le 28 février 2026 doit la faire parvenir au secrétaire de la Société entre le 10 février 2026 et le 11 avril 2026, de la manière et sous réserve des restrictions prescrites par la LCSA.

INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE

On peut obtenir d'autres renseignements financiers concernant les activités de la Société dans les états financiers consolidés audités (les « états financiers ») et dans le rapport de gestion pour l'exercice clos le 28 février 2025. On peut consulter les états financiers, le rapport de gestion et tous les documents d'information continue relatifs à la Société sur le site Web de SEDAR+, au www.sedarplus.ca. Les actionnaires peuvent obtenir une copie des états financiers et du rapport de gestion sans frais en s'adressant au secrétaire de la Société, au 7007, chemin Côte-de-Liesse, Montréal (Québec) H4T 1G2; téléphone : 514-748-7743.

La teneur de la présente circulaire a été approuvée et son envoi a été autorisé par voie de résolution du conseil.

Fait à Montréal, au Québec, le 21 mai 2025.



LIAM TURNER

Vice-président, Services juridiques et secrétaire

ANNEXE A

ANNEXE 58-101A1

INFORMATION CONCERNANT LA GOUVERNANCE

1. Conseil d'administration

- a) **Donner la liste des administrateurs qui sont indépendants.** MM. Daniel Desjardins et Edward Kernaghan et M^{me} Suzanne Blanchet sont considérés comme des administrateurs indépendants selon les paramètres du Règlement 58-101.
- b) **Donner la liste des administrateurs qui ne sont pas indépendants et indiquer le fondement de cette conclusion.** MM. Tom Velan, James A. Mannebach, Ivan Velan, Peter Velan et Robert Velan ne sont pas des administrateurs indépendants selon les paramètres du Règlement 58-101. MM. Tom Velan, Ivan Velan, Peter Velan et Robert Velan font partie du groupe de l'actionnaire contrôlant. M. Tom Velan a touché des honoraires de services-conseils pour avoir conseillé la Société sur divers sujets. MM. James A. Mannebach et Robert Velan sont des membres de la haute direction de la Société.
- c) **Indiquer si la majorité des administrateurs sont indépendants ou non. Si la majorité des administrateurs ne sont pas indépendants, décrire ce que le conseil d'administration fait pour favoriser l'indépendance de leur jugement dans l'exécution de leur mandat.** La Société a un actionnaire contrôlant. Le conseil n'est actuellement pas constitué d'une majorité d'administrateurs indépendants. Trois des huit administrateurs sont indépendants. Afin de favoriser l'exercice d'un jugement indépendant par le conseil dans l'accomplissement de ses responsabilités, les administrateurs indépendants tiennent des séances à huis clos, hors de la présence des membres de la direction et des administrateurs non indépendants. Au cours du dernier exercice, les administrateurs indépendants ont tenu certaines séances à huis clos, hors de la présence des membres de la direction et des administrateurs non indépendants. Au cours de l'exercice, les administrateurs indépendants ont tenu une séance à huis clos de façon périodique lors de chacune des réunions du conseil. Aucun des administrateurs indépendants ne participe aux activités quotidiennes de la Société ou de ses filiales, n'est partie à un contrat important avec la Société ou ses filiales ou ne reçoit de la Société ou de ses filiales une rémunération autre que sa rémunération à titre d'administrateur, le remboursement de ses dépenses et le versement de dividendes, le cas échéant.

- d) **Dans le cas où un administrateur est administrateur d'un autre émetteur qui est émetteur assujéti ou l'équivalent dans un territoire du Canada ou dans un territoire étranger, indiquer l'administrateur et l'émetteur concerné.** M. Daniel Desjardins siège au conseil d'administration de Transat A.T. Inc. (TSX : TRZ.TO). M. Edward Kernaghan est membre du conseil d'Exco Technologies Ltd. (TSX : XTC), de Black Diamond Group Ltd. (TSX : BDI) et d'Obsidian Energy Inc. (TSX : OBE). M^{me} Suzanne Blanchet siège au conseil d'administration de GDI Services aux immeubles inc. Il n'y a pas d'administrateurs de la Société siégeant ensemble au conseil d'administration d'une ou de plusieurs autres sociétés.
- e) **Indiquer si les administrateurs indépendants tiennent ou non des réunions périodiques hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction. Dans l'affirmative, indiquer le nombre de réunions tenues au cours du dernier exercice de l'émetteur. Dans la négative, décrire ce que fait le conseil d'administration pour favoriser la libre discussion entre les administrateurs indépendants.** Les administrateurs indépendants tiennent des réunions périodiques hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction. Au cours de l'exercice, ils ont tenu six réunions hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction (en plus des réunions des comités). Le comité GRH, le comité spécial et le comité d'audit se composent entièrement d'administrateurs indépendants. Le conseil estime que toutes les questions font l'objet de discussions ouvertes et franches.
- f) **Indiquer si le président du conseil est un administrateur indépendant ou non. Si le conseil d'administration a un président ou un administrateur principal qui est un administrateur indépendant, donner le nom du président indépendant ou de l'administrateur principal indépendant et exposer son rôle et ses responsabilités. Si le conseil n'a ni président indépendant ni administrateur principal indépendant, indiquer ce que le conseil fait pour assurer un leadership aux administrateurs indépendants.** M. James A. Mannebach, président du conseil, n'est pas un administrateur indépendant, car il est le chef de la direction de la Société. Le comité GRH, le comité spécial et le comité d'audit se composent entièrement d'administrateurs indépendants. Le conseil demande activement l'avis des administrateurs indépendants, ce qui fait participer activement aux décisions les administrateurs indépendants qui se rencontrent en privé aussi souvent qu'ils le jugent nécessaire. Le conseil estime que cette structure assure son indépendance de la direction de la Société.
- À l'heure actuelle, le conseil estime qu'il est très avantageux pour la Société, le conseil et les actionnaires que M. Mannebach exerce les deux fonctions, plus avantageux que d'avoir un président du conseil indépendant ou un administrateur principal. Le conseil et le comité GRH assureront une surveillance permanente en ce qui a trait à la composition du conseil et au rôle du président du conseil et apporteront les changements qui s'imposent, notamment, s'il y a lieu, la nomination d'un administrateur principal choisi parmi les administrateurs indépendants de la Société.
- Pour obtenir plus de renseignements sur les tâches du président du conseil et de l'administrateur principal, voir la rubrique « Rapport sur la gouvernance ».

- g) **Fournir un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil depuis la date d'ouverture du dernier exercice de l'émetteur.** Voir la rubrique « Relevé des présences aux réunions du conseil et des comités ».

2. Mandat du conseil d'administration

Donner le texte du mandat écrit du conseil d'administration. En l'absence de mandat écrit, indiquer de quelle façon le conseil définit son rôle et ses responsabilités.

La principale responsabilité du conseil consiste à assurer la gérance de la Société, ce qui comprend la surveillance des activités commerciales et la supervision de la gestion de la Société. Le mandat du conseil définit les procédures et les lignes directrices relatives au fonctionnement du conseil et à la sélection de candidats aux postes d'administrateurs. Le mandat du conseil est revu et mis à jour au besoin à l'initiative du comité GRH. Le texte du mandat du conseil est reproduit à l'annexe B.

3. Descriptions de poste

- a) **Indiquer si le conseil d'administration a établi ou non une description de poste écrite pour les postes de président du conseil et de président de chaque comité du conseil. S'il ne l'a pas fait, indiquer brièvement comment il définit le rôle et les responsabilités correspondant à chacun de ces postes**

Le conseil a établi une description de poste pour les postes de président du conseil, d'administrateur principal, de président du comité d'audit et de président du comité GRH. La principale responsabilité du président du conseil ou d'un comité consiste essentiellement à diriger les diverses réunions et à s'assurer que le conseil ou le comité pertinent fonctionne efficacement et atteint les objectifs énoncés dans son mandat ou ses règles, selon le cas. Lorsque le président du conseil est indépendant, la Société ne nomme pas d'administrateur principal. Aucun administrateur principal n'est actuellement nommé.

- b) **Indiquer si le conseil d'administration et le chef de la direction ont établi ou non une description de poste écrite pour le poste de chef de la direction. S'ils ne l'ont pas fait, indiquer brièvement comment le conseil définit le rôle et les responsabilités du chef de la direction.**

Le chef de la direction est un membre de la haute direction de la Société et il relève du conseil. Les pouvoirs du chef de la direction et les circonstances dans lesquelles la participation du conseil est requise sont prévus dans une délégation de pouvoirs.

4. Orientation et formation continue

- a) **Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil d'administration pour orienter les nouveaux administrateurs en ce qui concerne (i) le rôle du conseil, de ses comités et des administrateurs et (ii) la nature et le fonctionnement de l'entreprise de l'émetteur.**

Avant leur mise en candidature, les candidats proposés aux postes d'administrateurs rencontrent les membres du comité GRH pour discuter de questions de gouvernance et rencontrer les membres de la haute direction, les membres de la famille Velan et les administrateurs en fonction afin de se familiariser avec l'histoire, les activités et l'orientation stratégique de la Société.

- b) **Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil d'administration, le cas échéant, pour assurer la formation continue des administrateurs. Si le conseil n'assure pas de formation continue, indiquer comment il veille à ce que les administrateurs aient les aptitudes et les connaissances adéquates pour s'acquitter de leurs obligations en tant qu'administrateurs.**
- Le conseil n'offre pas lui-même de programme de formation continue officiel, mais encourage ses administrateurs à participer à des séminaires et à des conférences portant sur le rôle et les responsabilités des administrateurs de sociétés. Les membres du conseil sont encouragés à visiter les usines de fabrication de la Société. Les administrateurs qui ne sont pas des employés de la Société ont droit au remboursement des frais de formation, jusqu'à concurrence de 2 500 \$ par année. La Société paie les droits d'adhésion à l'Institut des administrateurs de sociétés, et trois membres du conseil actuel ont obtenu le titre IAS.A.

5. Éthique commerciale

- a) **Indiquer si le conseil d'administration a adopté ou non un code écrit à l'intention des administrateurs, des dirigeants et des salariés. Dans l'affirmative :**
- Le conseil a adopté un code de conduite en affaire et d'éthique et une politique distincte de dénonciation.
- i) **indiquer comment une personne peut en obtenir le texte;**
- On peut consulter le code de conduite en affaire et d'éthique de la Société sur le site Web de celle-ci, au www.velan.com, et sur le site Web de SEDAR+, au www.sedarplus.ca.
- ii) **décrire de quelle façon le conseil veille au respect du code; s'il n'y veille pas, expliquer s'il s'assure du respect du code et de quelle façon;**
- Voir la rubrique « Rapport sur la gouvernance ». Le comité GRH veille au respect du code de conduite en affaire et d'éthique.
- Le comité d'audit rend compte au conseil des renseignements qui sont communiqués en application de la politique de dénonciation. Le comité GRH rend compte au conseil du respect du code de conduite en affaire et d'éthique. Ces documents sont remis aux employés chaque année.
- iii) **faire un renvoi à toutes les déclarations de changement important déposées au cours du dernier exercice et se rapportant à la conduite d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction qui constitue un manquement au code.**
- Aucune.
- b) **Indiquer les mesures prises par le conseil d'administration pour garantir l'exercice d'un jugement indépendant par les administrateurs lors de l'examen des opérations et des contrats dans lesquels un administrateur ou un membre de la haute direction a un intérêt important.**
- Les administrateurs sont tenus de signaler toute situation réelle ou potentielle de conflit d'intérêts et de s'abstenir de voter sur toute question s'y rapportant.

- c) **Indiquer les autres mesures prises par le conseil d'administration pour encourager et promouvoir une culture d'éthique commerciale.**
- Le conseil a adopté une politique relative aux opérations sur titres, laquelle définit les lignes directrices que les administrateurs, les dirigeants et toutes les autres parties intéressées sont tenus de suivre relativement à la négociation des actions et des options de la Société.

De plus, la Société a une politique relative à la communication de l'information, laquelle exige la communication systématique et en temps opportun de l'information importante au public, conformément à la législation en valeurs mobilières applicable. Par ailleurs, les administrateurs examinent les communiqués contenant de l'information financière avant leur publication et font part de leurs commentaires.

6. Sélection des candidats au conseil d'administration

- a) **Indiquer la procédure suivie pour trouver de nouveaux candidats au conseil d'administration.**
- Les candidats à l'élection au conseil sont sélectionnés par le comité GRH et par l'actionnaire contrôlant (voir le paragraphe 6 c) des présentes). Les membres du conseil sont également invités à recommander des candidats potentiels.

L'actionnaire contrôlant et le comité GRH tiennent compte de l'étendue de l'expérience et de la formation des administrateurs actuels et veillent à ce que les candidats proposés aux postes d'administrateurs aient des compétences complémentaires.

- b) **Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité des candidatures composé uniquement d'administrateurs indépendants. Dans la négative, indiquer les mesures prises par le conseil pour encourager une procédure de sélection objective.**
- Le comité GRH, qui agit comme comité des candidatures, est composé d'administrateurs indépendants.

- c) **Si le conseil d'administration a un comité des candidatures, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.**
- Le comité GRH agit comme comité des candidatures, sous réserve que, tant qu'un seul actionnaire (actuellement Holding Velan) a le contrôle de la Société, le comité GRH propose des candidats à la moitié des postes d'administrateurs, qui doivent tous être des administrateurs indépendants. Si l'actionnaire contrôlant ne propose pas des candidats pour l'autre moitié des postes d'administrateurs, le comité GRH propose les autres candidats nécessaires. S'il y a un nombre impair de candidats, le comité GRH et l'actionnaire contrôlant peuvent proposer conjointement un candidat. S'il y a un nombre pair d'administrateurs et que le nombre d'administrateurs indépendants est inférieur à la moitié du nombre total d'administrateurs, le comité GRH et l'actionnaire contrôlant peuvent proposer conjointement deux candidats.

7. Rémunération

- a) **Indiquer la procédure en vertu de laquelle le conseil d'administration fixe la rémunération des administrateurs et des dirigeants.**
- Le comité GRH recommande la rémunération des administrateurs en tenant compte des études de marché disponibles qui portent sur les niveaux de rémunération d'autres sociétés canadiennes, et le conseil approuve cette rémunération.
- Le comité GRH recommande la rémunération du président du conseil et celle du chef de la direction, qui sont fixées par le conseil. Le comité GRH évalue et approuve la rémunération des autres membres de la haute direction en tenant compte des fonctions, des responsabilités et de la performance de ceux-ci ainsi que des conditions du marché. La Société a établi un PICT et un PILT. Dans le cadre de certaines initiatives stratégiques et en collaboration avec un comité spécial chargé d'en assurer la supervision, le comité GRH recommande des mesures incitatives pouvant être offertes aux membres de la haute direction en vue de la réalisation d'une initiative stratégique, lesquelles sont ensuite approuvées par le conseil. Pour l'exercice 2025, un mandat a été confié à Hexarem à l'égard de ces programmes (voir le paragraphe d) ci-après).
- b) **Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité de la rémunération composé uniquement d'administrateurs indépendants. Dans la négative, indiquer les mesures prises par le conseil pour assurer une procédure objective de fixation de la rémunération.**
- Tous les membres du comité GRH sont des administrateurs indépendants au sens du Règlement 58-101.
- c) **Si le conseil d'administration a un comité de la rémunération, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.**
- Les principales responsabilités du comité GRH relativement à la rémunération de la haute direction consistent à formuler des recommandations concernant la rémunération du président du conseil et celle du chef de la direction et à approuver la rémunération des autres membres de la haute direction de la Société, à surveiller la planification de la relève ainsi qu'à élaborer et à évaluer les plans incitatifs pour les membres de la haute direction. Le comité GRH peut, à son appréciation, faire appel à des consultants en rémunération et/ou en ressources humaines pour l'aider à accomplir ses tâches.

8. Autres comités du conseil d'administration

Si le conseil d'administration a d'autres comités permanents, outre le comité d'audit, le comité de la rémunération ou le comité des candidatures, donner la liste des comités et leur fonction.

Aucun.

9. Évaluations

Indiquer si le conseil d'administration, les comités du conseil et chaque administrateur sont soumis ou non à une évaluation régulière de leur efficacité et de leur apport. Dans l'affirmative, exposer la procédure d'évaluation. Dans la négative, indiquer comment le conseil d'administration s'assure que le conseil lui-même, ses comités et chacun de ses administrateurs s'acquittent efficacement de leurs fonctions.

Le comité GRH a élaboré un programme d'évaluation consistant en l'envoi d'un questionnaire aux administrateurs afin d'évaluer périodiquement l'efficacité du conseil, de ses comités et de ses membres. L'évaluation a été réalisée de janvier 2024 à mai 2024. Les résultats sont compilés et présentés au comité GRH et au conseil aux fins de discussion et de suivi, selon les besoins.

10. Durée du mandat et autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration

Indiquer si la Société a fixé ou non la durée du mandat des administrateurs siégeant à son conseil d'administration ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement de celui-ci et, dans l'affirmative, décrire cette durée ou ces mécanismes. Dans la négative, en indiquer les motifs.

La Société n'a pas fixé de durée du mandat des administrateurs principalement en raison de la complexité de ses activités. Afin d'assurer son renouvellement, le conseil a adopté d'autres mécanismes qui consistent notamment à accorder une attention particulière au nombre moyen d'années de service et au taux de roulement de ses administrateurs indépendants, à offrir une formation aux administrateurs et à réaliser régulièrement une évaluation du conseil et des comités ainsi qu'une évaluation par les pairs. Voir également la rubrique « Durée du mandat et âge de la retraite ».

11. Politiques sur la représentation féminine au conseil d'administration

a) Indiquer si la Société a adopté ou non une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs. Dans la négative, en indiquer les motifs.

La Société a adopté une politique sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs. Voir également la rubrique « Politique sur la diversité ».

b) Si la Société a adopté la politique prévue au paragraphe a), fournir les renseignements suivants : – un sommaire des objectifs et des principales dispositions de la politique; – les mesures prises pour en garantir une mise en œuvre efficace; – les progrès accomplis vers l'atteinte de ses objectifs au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre; et – si le conseil d'administration ou son comité des candidatures mesure ou non l'efficacité de la politique et comment, le cas échéant.

La politique a pour objectif d'assurer la diversité au sein du groupe d'administrateurs indépendants. L'une des principales dispositions de la politique prévoit l'établissement d'une cible minimale de diversité de genre au sein du groupe d'administrateurs indépendants de un tiers (1/3).

La mise en œuvre de la politique est surveillée par le comité GRH, qui assume également le rôle de comité des candidatures. La Société a atteint la cible établie pour l'exercice clos le 28 février 2025. Le comité GRH et le conseil mesurent l'efficacité de la politique en procédant à des évaluations du conseil. Voir la rubrique « RAPPORT SUR LA GOUVERNANCE – Cible de diversité de la Société pour 2025 ».

12. Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs

Indiquer si le conseil d'administration ou le comité des candidatures tient compte ou non de la représentation des femmes au sein du conseil dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs pour le premier ou un nouveau mandat et, dans l'affirmative, de quelle façon. Sinon, préciser ses motifs.

Le comité GRH tient compte de la représentation féminine au conseil dans la recherche et la sélection de candidats aux postes d'administrateurs en surveillant l'atteinte de la cible fixée dans la politique de la Société et en sélectionnant un nombre suffisant de candidates potentielles compétentes. Voir la rubrique « RAPPORT SUR LA GOUVERNANCE – Cible de diversité de la Société pour 2025 ».

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

Indiquer si la Société tient compte ou non de la représentation des femmes à la haute direction dans la nomination des candidats aux postes de membres de la haute direction et, le cas échéant, de quelle façon. Sinon, préciser ses motifs.

La Société tient compte, entre autres choses, du niveau de représentation féminine aux postes de haute direction. Compte tenu du secteur d'activités de la Société, à savoir la fabrication de robinetterie au Canada, il est raisonnable de croire qu'il faudra plusieurs années pour constituer un bassin de candidates disposées à occuper des postes de haute direction.

14. Cibles de la Société concernant la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction

La cible minimale de diversité de genre au sein des administrateurs indépendants du conseil est de un tiers (1/3). Cette cible a été atteinte pour l'exercice clos le 28 février 2025. Si les candidats aux postes d'administrateurs sont élus à l'assemblée, le pourcentage d'administratrices indépendantes atteindra la cible de un tiers (1/3).

En ce qui concerne les postes de haute direction, la cible a été établie pour 2025, compte tenu notamment de la mise en œuvre d'une politique sur la diversité, du taux de roulement, de l'absence d'un âge de la retraite obligatoire et de la taille relativement petite de la haute direction. Tous les membres de la famille Velan qui jouent un rôle dans les affaires de la Société à titre d'administrateurs ou de membres de la haute direction sont des hommes.

15. Nombre de femmes au conseil d'administration et à la haute direction

Au conseil, parmi les trois administrateurs indépendants, on compte une femme, ce qui constitue une représentation féminine de un tiers (1/3).

Sur les 12 postes de haute direction, l'un d'entre eux est occupé par une femme, ce qui constitue une représentation féminine de 8 % en date du 21 mai 2025.

ANNEXE B

VELAN INC. – MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1. MANDAT

1.1 Mandat – En adoptant le présent mandat :

- a) le conseil reconnaît que le mandat qui lui est attribué par la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (la « **LCSA** ») est d'assurer ou de surveiller la gestion des activités commerciales et des affaires internes de Velan Inc. (la « **Société** ») et que ce mandat comprend la responsabilité de la gérance de la Société;
- b) le conseil assume expressément la responsabilité de la gérance de la Société, comme le prévoient les normes de gouvernance de la Bourse de Toronto et des autorités canadiennes en valeurs mobilières.

2. DÉFINITIONS

2.1 Définitions – Dans le présent mandat :

- a) « administrateur » désigne un membre du conseil;
- b) « chef de la direction » désigne le chef de la direction de la Société;
- c) « conseil » désigne le conseil d'administration de la Société;
- d) « mandat » désigne le présent mandat, dans sa version modifiée à l'occasion;
- e) « président du conseil » désigne le président du conseil.

3. COMPOSITION DU CONSEIL

3.1 Nombre de membres – Le conseil détermine à l'occasion le nombre d'administrateurs qui le composent, sous réserve des nombres minimal et maximal d'administrateurs prévus dans les statuts de la Société.

3.2 Administrateurs canadiens –

- a) Au moins le quart des administrateurs sont des résidents canadiens.

3.3 Candidats aux postes d'administrateurs –

a) À moins qu'un comité des candidatures distinct ne soit créé par le conseil, le comité de gouvernance et des ressources humaines fait des recommandations au conseil relativement au choix des candidats à présenter à l'élection aux postes d'administrateurs.

- b) Lorsqu'il choisit des candidats aux postes d'administrateurs, le conseil :
 - (i) examine les compétences et les aptitudes que devrait posséder le conseil dans son ensemble;
 - (ii) évalue les compétences et les aptitudes que possède chacun des administrateurs en poste.

c) Le conseil tient compte des recommandations du comité de gouvernance et des ressources humaines en ce qui a trait à sa taille et à sa composition.

3.4 Élection des administrateurs – Les administrateurs sont élus par les actionnaires à chaque assemblée annuelle des actionnaires ou aux moments, selon les modalités et pour le mandat prévus par les statuts ou les règlements internes de la Société; toutefois, il est entendu que, malgré l'expiration de son mandat, chaque administrateur demeure en fonction jusqu'à ce qu'il soit réélu, remplacé ou destitué.

3.5 Postes vacants – Le conseil peut nommer un administrateur pour pourvoir un poste vacant entre les élections annuelles des administrateurs, dans la mesure où la LCSA le permet.

3.6 Destitution d'administrateurs – Un administrateur peut être démis de ses fonctions au moyen d'une résolution ordinaire des actionnaires adoptée à une assemblée extraordinaire des actionnaires.

3.7 Administrateurs additionnels – En plus de pourvoir les postes vacants au conseil, les administrateurs peuvent à tout moment nommer, sans dépasser le nombre d'administrateurs prévu par les statuts de la Société, un ou plusieurs administrateurs additionnels pour un mandat se terminant au plus tard à la levée de l'assemblée annuelle des actionnaires qui suit, à condition que le nombre total d'administrateurs ainsi nommés n'excède pas le tiers (1/3) du nombre d'administrateurs élus à l'assemblée annuelle des actionnaires précédente. Lorsqu'un nouveau chef de la direction est nommé, le conseil le nomme à titre d'administrateur additionnel pour un mandat se terminant à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

4. **PRÉSIDENT DU CONSEIL**

4.1 Nomination annuelle du président du conseil – Le conseil nomme son président chaque année à la première réunion du conseil tenue après l'assemblée à laquelle les administrateurs sont élus. Si le conseil omet de nommer un président, l'administrateur qui occupait jusqu'alors le poste de président du conseil continue d'agir à ce titre jusqu'à ce que son successeur soit nommé.

5. **RÉUNIONS DU CONSEIL**

5.1 Moment et lieu des réunions – Les réunions du conseil se tiennent aux moments et aux endroits dictés par le conseil, le président du conseil, le président du comité de direction du conseil (si un tel comité existe), le président de la Société ou deux administrateurs d'un commun accord.

5.2 Fréquence des réunions du conseil – Sous réserve des règlements internes de la Société, le conseil se réunit au moins quatre fois par année, sur une base trimestrielle.

5.3 Quorum – Sauf disposition contraire des règlements internes de la Société, la majorité des administrateurs constitue le quorum.

5.4 Secrétaire – Le conseil nomme un secrétaire qui peut être ou non un administrateur et qui assiste et agit à titre de secrétaire à toutes les réunions du conseil et des comités du conseil et à toutes les assemblées des actionnaires.

5.5 Droit de vote – Chaque administrateur a le droit de voter sur les questions soumises aux délibérations du conseil, sauf si la LCSA l'interdit.

5.6 Invités – Le conseil peut inviter des dirigeants et des employés de la Société ou toute autre personne à assister à ses réunions et à participer aux discussions et à l'examen des questions dont il est saisi.

5.7 Réunions des administrateurs indépendants – Les administrateurs indépendants tiennent périodiquement des réunions hors de la présence des membres de la direction.

6. **CONSEILLERS EXTERNES**

6.1 Recrutement et rémunération de conseillers – Chaque administrateur est autorisé à retenir les services de conseillers juridiques externes et de tout autre conseiller externe, au besoin, avec l'approbation du comité d'audit.

7. **RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS**

7.1 Rémunération – Pour les fonctions qu'ils occupent au sein du conseil, les administrateurs et le président du conseil reçoivent la rémunération que le conseil fixe à l'occasion.

8. **DÉLÉGATION DE FONCTIONS**

8.1 Délégation aux comités – Le conseil peut constituer des comités et leur déléguer certaines de ses fonctions et responsabilités, dans la mesure où la législation le lui permet. Toutefois, aucun comité du conseil n'a le pouvoir de prendre des décisions qui lient la Société, sauf si le conseil lui a expressément délégué ce pouvoir.

8.2 Délégation aux comités –

- a) Le conseil constitue et maintient les comités du conseil qui sont énumérés ci-après, chacun d'entre eux ayant un mandat qui intègre toutes les exigences légales et exigences boursières relatives à l'inscription applicables et qui tient compte des recommandations des autorités en valeurs mobilières et des bourses compétentes que le conseil juge pertinentes :
 - (i) un comité d'audit;
 - (ii) un comité de gouvernance et des ressources humaines.
- b) Sous réserve des statuts et des règlements internes de la Société, le conseil peut constituer d'autres comités d'administrateurs et leur déléguer certains de ses pouvoirs, sauf si une telle délégation est interdite par la LCSA.

8.3 Composition des comités – Le conseil nomme et maintient en fonction les membres de chacun de ses comités de manière que la composition de chaque comité soit conforme à toutes les exigences légales et exigences boursières relatives à l'inscription applicables et aux recommandations des autorités en valeurs mobilières et des bourses compétentes que le conseil juge pertinentes, et demande au comité de gouvernance et des ressources humaines de lui faire des recommandations à cet égard.

8.4 Examen des règles – Le conseil examine les règles et la composition de chacun de ses comités régulièrement et révisé ces règles ou modifie la composition de ses comités s'il le juge approprié, et il demande au comité de gouvernance et des ressources humaines de lui faire des recommandations à cet égard.

8.5 Délégation à la direction – Sous réserve des statuts et des règlements internes de la Société, le conseil peut nommer des dirigeants, définir leurs fonctions et leur déléguer des pouvoirs relativement à la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la Société, sauf si une telle délégation est interdite par la LCSA.

8.6 Surveillance – Le conseil conserve la responsabilité de surveiller toutes les fonctions qu'il a déléguées à ses comités ou à la direction.

8.7 Pouvoir résiduel – Le conseil conserve la responsabilité de toutes les fonctions qu'il n'a pas déléguées à ses comités ou à la direction.

9. FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS DU CONSEIL

Responsabilités précises

9.1 **Responsabilités précises** – Le conseil assume expressément les responsabilités énoncées dans le présent mandat, notamment les responsabilités décrites ci-après, et reconnaît que ces responsabilités correspondent en partie aux exigences et aux recommandations adoptées par les autorités en valeurs mobilières et les bourses compétentes et qu'elles ne limitent aucunement sa responsabilité globale de gérance ou sa responsabilité d'assurer la gestion des affaires internes de la Société.

9.2 **Délégation aux comités** – Le conseil peut donner à un de ses comités l'instruction d'examiner certaines des questions évoquées ci-dessous, de lui faire rapport sur ces questions et de lui faire des recommandations, même s'il n'est pas expressément mentionné ci-dessous que ces questions relèvent d'un comité en particulier.

Responsabilités générales en matière de gouvernance

9.3 **Questions de gouvernance** –

- a) Lignes directrices en matière de gouvernance. Le conseil adopte et maintient les lignes directrices en matière de gouvernance que lui recommande le comité de gouvernance et des ressources humaines et qui respectent toutes les exigences légales et exigences boursières relatives à l'inscription applicables, tout en tenant compte des recommandations des autorités en valeurs mobilières et des bourses compétentes que le conseil juge appropriées.
- b) Information concernant la gouvernance. Le conseil examine toute l'information importante requise par la Bourse de Toronto et par les autorités canadiennes en valeurs mobilières au sujet du système de gouvernance de la Société et de son fonctionnement, telle que cette information lui est présentée par son comité de gouvernance et des ressources humaines.

Responsabilités par rapport à la direction

9.4 **Intégrité de la direction** – Dans la mesure du possible, le conseil :

- a) s'assure de l'intégrité du chef de la direction et des autres membres de la haute direction;
- b) veille à ce que le chef de la direction et les autres membres de la haute direction créent une culture d'intégrité dans l'ensemble de l'organisation.

9.5 **Planification de la relève** – Le conseil est chargé de planifier la relève, notamment de nommer, de former et de surveiller les membres de la haute direction.

9.6 **Politique de rémunération de la haute direction** –

- a) Politique de rémunération de la haute direction. Le conseil examine la politique de rémunération de la haute direction proposée par le comité de gouvernance et des ressources humaines, ainsi que la structure d'ensemble de la stratégie de la Société, y compris les composantes des plans incitatifs annuels et à long terme de la Société, notamment leur conception, leur administration, les objectifs de performance et l'ensemble des fonds ou des actions réservés aux fins de paiement.
- b) Approbation du conseil. Le conseil approuve la rémunération du chef de la direction compte tenu de l'évaluation de sa performance effectuée par le comité de gouvernance

et des ressources humaines; le conseil examine et, s'il le juge approprié, approuve les recommandations du chef de la direction concernant la rémunération des autres membres de la haute direction.

- c) Délégation au comité de gouvernance et des ressources humaines. Le conseil peut donner au comité de gouvernance et des ressources humaines l'instruction d'examiner les questions énoncées aux articles 9.4, 9.5 et 9.6 du présent mandat, de lui faire rapport sur ces questions et de lui faire des recommandations.

9.7 Responsabilités organisationnelles – Le conseil examine et, s'il le juge approprié, approuve ce qui suit :

- a) les nominations à tous les postes essentiels à certaines missions (tels que ces postes sont définis à l'occasion par le comité de gouvernance et des ressources humaines) et les programmes de rémunération correspondants;
- b) le rapport sur la rémunération de la haute direction qui doit être inclus dans la circulaire de la Société.

En outre, il demande au comité de gouvernance et des ressources humaines de lui faire des recommandations sur ces questions.

Surveillance de l'exploitation de l'entreprise

9.8 Gestion des risques – Compte tenu des rapports fournis par la direction et par d'autres personnes, selon ce qu'il juge approprié, le conseil détermine les principaux risques auxquels la Société est exposée et s'assure de la mise en œuvre de systèmes appropriés de gestion des risques.

9.9 Processus de planification stratégique – Le conseil adopte un processus de planification stratégique et approuve un plan stratégique qui tient compte notamment des perspectives de la Société et des risques auxquels son entreprise est exposée.

9.10 Systèmes de contrôle interne et d'information de gestion – Le conseil examine les rapports de la direction et du comité d'audit concernant l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Société. Au besoin, le conseil demande à la direction et au comité d'audit d'apporter des modifications à ces systèmes afin d'assurer leur intégrité.

9.11 Politique de communication – Le conseil examine et, s'il le juge approprié, approuve une politique de communication pour la Société qui porte sur les communications avec les actionnaires, les participants aux marchés financiers, les médias, les gouvernements et leurs organismes, les employés et le grand public. Le conseil examine notamment les recommandations de la direction et du comité de gouvernance relativement à cette politique.

9.12 Politique relative à la communication de l'information et aux opérations sur titres – Le conseil examine et, s'il le juge approprié, approuve une politique relative à la communication de l'information et aux opérations sur titres pour la Société qui porte sur la communication de l'information importante au public par la Société et qui établit des normes pour les opérations sur titres effectuées par les initiés de la Société. Le conseil examine notamment les recommandations de la direction et du comité de gouvernance relativement à cette politique.

9.13 États financiers – Le conseil examine la recommandation du comité d'audit relativement aux états financiers annuels et intermédiaires de la Société qui doivent être présentés aux actionnaires, et il approuve ces états financiers.

9.14 Régimes de retraite – Si la Société adopte des régimes de retraite, le conseil reçoit et examine les rapports de la direction et du comité de gouvernance et des ressources humaines sur ces régimes, notamment en ce qui a trait à l'administration, au rendement des placements, à la capitalisation, aux incidences financières et aux rapports actuariels.

9.15 Code de conduite en affaire et d'éthique – Le conseil examine et approuve un code de conduite en affaire et d'éthique pour la Société. Aux fins de l'adoption de ce code, le conseil examine les recommandations du comité de gouvernance et des ressources humaines concernant sa conformité aux exigences légales et aux exigences boursières relatives à l'inscription applicables, tout en tenant compte des recommandations des autorités en valeurs mobilières et des bourses compétentes qu'il juge appropriées.

9.16 Conformité et communication de l'information – Le conseil donne au comité de gouvernance et des ressources humaines l'instruction de surveiller la conformité au code de conduite en affaire et d'éthique et de faire des recommandations quant à l'information à communiquer à cet égard. Le conseil examine tous les rapports du comité de gouvernance et des ressources humaines sur ces questions et approuve, s'il le juge approprié, l'information à communiquer au sujet du code de conduite en affaire et d'éthique et toute dispense d'application du code de conduite en affaire et d'éthique accordée à un administrateur ou à un membre de la haute direction de la Société.

9.17 Décisions importantes – Le conseil exige de la direction qu'elle obtienne son approbation à l'égard de toutes les décisions importantes, y compris les financements, les acquisitions, les aliénations, les budgets et les dépenses d'investissement d'envergure.

9.18 Obligation d'information de la direction – Le conseil demande à la direction de le tenir informé de la performance de la Société et des circonstances qui touchent les activités commerciales de la Société, y compris les perspectives sur le marché et les faits nouveaux, qu'ils soient favorables ou non.

10. **ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DU CONSEIL**

10.1 Établissement d'une procédure – Le conseil établit une procédure que le comité de gouvernance et des ressources humaines applique pour évaluer la performance du conseil.

10.2 Modification du mandat – Le conseil examine et réévalue régulièrement le caractère adéquat de son mandat.

11. **INTERPRÉTATION**

11.1 Interprétation – Les dispositions du présent mandat sont en tout temps visées par les dispositions de la LCSA ainsi que par les statuts et les règlements internes de la Société.