



**GROUPE DYNACOR INC.**

## **POLITIQUE DE RÉCUPÉRATION**

(MISE À JOUR AOÛT 2023)

### **1. APERÇU**

Groupe Dynacor inc. (la « **Société** ») a adopté la présente politique de récupération de la rémunération incitative (la « **politique** ») afin de s'assurer que la rémunération incitative est versée en fonction de données financières et opérationnelles exactes et du calcul exact du rendement par rapport aux objectifs au titre de la rémunération incitative. En cas de retraitement des résultats financiers ou des résultats opérationnels de la Société, comme il est indiqué ci-après, la Société peut chercher à récupérer la rémunération incitative qui n'aurait pas autrement été versée si les données exactes sur le rendement de la Société avaient servi à déterminer le montant attribuable.

Le comité de gouvernance, de nomination et de rémunération du conseil (le « **comité** ») a le plein pouvoir d'interpréter et d'appliquer la politique.

### **2. EMPLOYÉS COUVERTS**

La politique s'applique au chef de la direction, au chef des finances ainsi qu'à d'autres membres de la haute direction de la Société, actuels ou anciens, qui étaient des dirigeants de la Société au moment de la conduite en rapport avec le retraitement des résultats financiers ou des résultats opérationnels de la Société (collectivement, les « **employés couverts** »).

### **3. RÉMUNÉRATION INCITATIVE**

Aux fins de la présente politique, « rémunération incitative » désigne tous les incitatifs annuels et à long terme liés au rendement, y compris les primes de rendement, les options d'achat d'actions, les unités d'actions différées, les actions liées au rendement ou d'autres attributions fondées sur des actions, versés, accordés, acquis ou accumulés aux termes d'un régime ou d'une entente de la Société, sous forme d'espèces ou d'actions ordinaires de la Société, que l'attribution ou la taille de l'attribution dépende ou non d'un tel rendement.

### **4. RETRAITEMENT DES RÉSULTATS FINANCIERS OU DES RÉSULTATS OPÉRATIONNELS; CALCUL DU PAIEMENT INDU**

Si le comité détermine que la rémunération incitative d'un employé couvert a été versée en trop, en tout ou en partie, à la suite d'un retraitement des résultats financiers ou des résultats opérationnels déclarés de la Société en raison d'une non-conformité avec les

obligations en matière d'information financière (à moins qu'il ne s'agisse d'une modification de méthode comptable ou de loi applicable), le comité examinera la rémunération incitative versée ou attribuée sur la base des résultats antérieurs inexacts.

Dans la mesure du possible, et comme le permet la loi applicable, le comité déterminera, à son gré, s'il doit chercher à récupérer la différence entre (i) toute rémunération incitative versée ou attribuée qui est fondée sur la croyance que la Société a atteint ou dépassé les objectifs de rendement qui n'auraient pas été atteints si les données avaient été exactes, et (ii) la rémunération incitative qui aurait été versée ou attribuée à l'employé couvert si le versement ou l'attribution avait été calculé en fonction des données exactes ou des résultats retraités, le cas échéant (le « **paiement indu** »).

En faisant cette détermination, le comité examine les facteurs qu'il estime appropriés, notamment (i) si l'employé couvert a commis une faute ou une négligence ayant conduit ou contribué au retraitement des résultats financiers ou des résultats opérationnels déclarés de la Société ou d'un secteur, et (ii) le montant du paiement indu.

## **5. FORMES DE RÉCUPÉRATION**

Si le comité décide de chercher à récupérer le paiement indu, la Société a le droit d'exiger que l'employé couvert rembourse à la Société le paiement indu. Si l'employé couvert n'effectue pas le remboursement du paiement indu, la Société a le droit d'intenter des poursuites pour obtenir le remboursement et peut exécuter le remboursement par la réduction ou l'annulation de la rémunération incitative en cours et future. Dans la mesure où des actions ont été émises aux termes d'attributions acquises ou que de telles actions ont été vendues par l'employé couvert, la Société aura le droit d'annuler toute autre attribution fondée sur des actions en cours d'une valeur équivalente au paiement indu, tel qu'il est déterminé par le comité.

## **6. DÉLAI POUR L'EXAMEN DU PAIEMENT INDU**

Le comité peut prendre des décisions concernant un paiement indu en tout temps jusqu'à la fin du troisième exercice suivant l'année à l'égard de laquelle des critères de rendement inexacts ont été déclarés; toutefois, si des mesures ont été prises au cours de cette période pour retraiter les résultats financiers ou les résultats opérationnels de la Société, le délai est prolongé jusqu'à ce que le retraitement soit terminé. À titre indicatif seulement, cela signifie que si une rémunération incitative est versée au début de 2016 en fonction d'indicateurs de rendement fondés sur le rendement de l'exercice 2015, la rémunération sera assujettie à un examen pour paiement indu jusqu'à la fin de l'exercice 2018.

## **7. APPLICABILITÉ**

La présente politique s'applique à toute la rémunération incitative accordée ou versée après le 31 octobre 2015, sauf dans la mesure où la loi applicable ou toute autre obligation légale de la Société l'interdit.

L'application de la présente politique n'empêche pas la Société de prendre toute autre mesure pour faire respecter les obligations d'un employé couvert envers la Société, y compris la cessation d'emploi ou l'institution de procédures au civil ou au criminel.

La présente politique est en complément (et non en remplacement) de tout droit de remboursement, de déchéance ou de compensation à l'égard de tout employé couvert qui est requis en vertu de toute loi ou de tout règlement applicable (peu importe le moment de sa mise en œuvre, avant ou après l'adoption de la présente politique).

#### **8. MODIFICATION ; RÉILIATION**

Le comité peut modifier ou résilier la présente politique en tout temps.