



---

# DEVONIAN

---

---

**POLITIQUE DE RÉCUPÉRATION DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE**

---

APPROUVÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 20 NOVEMBRE 2023



## Table des matières

I.	INTRODUCTION .....	3
II.	ADMINISTRATION .....	3
III.	DIRIGEANTS VISÉS .....	3
IV.	RÉCUPÉRATION : RÉAJUSTEMENT COMPTABLE .....	4
V.	RÉCUPÉRATION : CONDUITE PRÉJUDICIABLE .....	6
VI.	MÉTHODE DE RÉCUPÉRATION .....	6
VII.	AUCUNE INDEMNISATION OU AVANCE .....	7
VIII.	INTERPRÉTATION .....	7
IX.	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR .....	7
X.	MODIFICATION ET RÉSILIATION.....	7
XI.	AUTRES DROITS DE RÉCUPÉRATION .....	8
XII.	IMPOSSIBILITÉ PRATIQUE.....	8
XIII.	SUCESSEURS.....	8



## I. INTRODUCTION

Le conseil d'administration (le « **Conseil** ») de Groupe Santé Devonian Inc. (la « **Société** ») estime qu'il est dans le meilleur intérêt de la Société et de ses actionnaires de créer et de maintenir une culture mettant l'accent sur l'intégrité et la responsabilité, renforçant ainsi la philosophie de rémunération de la Société. Le Conseil a donc adopté cette politique, qui prévoit la récupération de la rémunération incitative attribuée de manière erronée en cas où la Société serait tenue de préparer un réajustement comptable en raison d'une non-conformité importante de la part de la Société avec les exigences de déclaration financière en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables (la « **Politique** »). Cette Politique est conçue pour se conformer à toutes les exigences légales, réglementaires et de cotation applicables, y compris, sans s'y limiter, celles de toute bourse ou marché sur lequel les titres de la Société peuvent être cotés ou négociés, y compris le règlement 10D du *Securities Exchange Act of 1934*, tel que modifié (« **Exchange Act** »), les règles connexes et les normes de cotation du Nasdaq Stock Market LLC.

## II. ADMINISTRATION

Cette Politique sera administrée par le Conseil ou, si cela est désigné par le Conseil, le comité des ressources humaines (le « **Comité** »), auquel cas toutes les références au Conseil dans le présent document seront réputées être des références au Comité. Toutes les déterminations faites par le Conseil seront définitives et contraignantes pour toutes les personnes concernées.

## III. DIRIGEANTS VISÉS

Sauf décision contraire du Conseil, aux fins de cette Politique, le terme « **Dirigeant visé** » signifie un employé actuel ou ancien qui est ou a été identifié par la Société comme le président de la Société, le dirigeant financier principal, le dirigeant comptable principal (ou, s'il n'y a pas un tel officier comptable, le contrôleur), tout vice-président de la Société responsable d'une unité commerciale, division ou fonction principale (telle que les ventes, l'administration ou les finances), tout autre dirigeant exécutif exerçant une fonction de décision politique, ou toute autre personne (y compris tout dirigeant de filiales ou d'affiliées de la Société) exerçant des fonctions similaires de prise de décision politique pour la Société. La « fonction de prise de décision politique » exclut les fonctions de prise de décision qui n'ont pas un impact significatif sur la performance financière et opérationnelle de la Société.

Cette Politique couvre la rémunération incitative reçue par une personne après avoir commencé à exercer des fonctions de Dirigeant visé et ayant exercé de telles fonctions à tout moment au cours de la période de performance de cette rémunération incitative.



#### IV. RÉCUPÉRATION : RÉAJUSTEMENT COMPTABLE

En cas de « Réajustement comptable », la Société récupérera promptement toute rémunération incitative excessive reçue par un Dirigeant visé au cours des trois exercices fiscaux complets précédant immédiatement la date à laquelle la Société est tenue de préparer un réajustement comptable, y compris les périodes de transition résultant d'un changement de l'exercice fiscal de la Société tel que prévu dans le règlement 10D-1 de l'Exchange Act. La rémunération incitative est réputée "reçue" au cours de la période fiscale de la Société au cours de laquelle la Mesure de Déclaration Financière spécifiée dans la rémunération incitative est atteinte, même si le paiement ou l'attribution de la rémunération incitative intervient après la fin de cette période.

(a) Définition du Réajustement comptable.

Aux fins de cette Politique, un « **Réajustement comptable** » signifie que la Société est tenue de préparer un réajustement comptable de ses états financiers déposés auprès de la *Securities and Exchange Commission* (la « **SEC** ») et/ou auprès de toutes les commissions des valeurs mobilières au Canada, y compris l'Autorité des marchés financiers (les « **Commissions** »), en raison de la non-conformité importante de la Société avec toutes les exigences de déclaration financière en vertu des lois fédérales sur les valeurs mobilières et/ou les lois sur les valeurs mobilières canadiennes (y compris tout Réajustement comptable requis pour corriger une erreur dans les états financiers précédemment émis qui est importante pour les états financiers précédemment émis, ou qui entraînerait une erreur importante si l'erreur était corrigée pendant la période en cours ou laissée non corrigée pendant la période en cours).

La détermination du moment où la Société est « tenue » (*required*) de préparer un Réajustement comptable sera effectuée conformément aux règles et réglementations applicables de la SEC, des Commissions et des bourses nationales de valeurs mobilières.

Un Réajustement comptable n'inclut pas les situations où les changements dans les états financiers n'ont pas résulté d'une non-conformité importante aux exigences de déclaration financière, tels que, mais sans s'y limiter, la rétrospective : (i) application d'un changement de principes comptables ; (ii) révision des informations sur les segments reportables en raison d'un changement dans la structure de l'organisation interne de la Société ; (iii) reclassement en raison d'une opération abandonnée ; (iv) application d'un changement d'entité de déclaration, tel que lors d'une réorganisation d'entités sous contrôle commun ; (v) ajustement des montants de provision en relation avec une opération antérieure de fusion-acquisition ; et (vi) révision pour des divisions d'actions, des dividendes en actions, des divisions inverses d'actions ou d'autres changements dans la structure du capital.



(b) Définition de la Rémunération incitative.

Aux fins de cette Politique, « **Rémunération incitative** » désigne toute rémunération qui est accordée, gagnée ou acquise en fonction en tout ou en partie de l'atteinte d'une Mesure de déclaration financière, comprenant, par exemple, les bonus ou primes dans le cadre des régimes incitatifs à court et long terme de la Société, les octrois et primes dans le cadre des régimes incitatifs en actions de la Société, et les contributions de ces bonus ou primes aux régimes de retraite différée de la Société ou autres régimes d'avantages sociaux pour les employés. La Rémunération incitative n'inclut pas les primes qui sont accordées, gagnées et acquises sans égard à l'atteinte de Mesures de déclaration financière, telles que les primes basées sur la durée, les primes discrétionnaires et les primes fondées entièrement sur des critères subjectifs, des mesures stratégiques ou des mesures opérationnelles.

(c) Mesures de déclaration financière.

Les « **Mesures de déclaration financière** » sont celles qui sont déterminées et présentées conformément aux principes comptables utilisés dans la préparation des états financiers de la Société (y compris les mesures financières non-GAAP) et toute mesure dérivée en tout ou en partie de telles mesures financières. Pour éviter tout doute, les Mesures de déclaration financière comprennent le prix des actions et le rendement total pour l'actionnaire. Une mesure n'a pas besoin d'être présentée dans les états financiers ou incluse dans un dépôt auprès de la SEC et/ou des Commissions pour constituer une Mesure de déclaration financière aux fins de cette Politique.

(d) Rémunération incitative excessive

Le(s) montant(s) à récupérer auprès du Dirigeant visé sera(seront) le(s) montant(s) par le(s)quel(s) la Rémunération incitative du Dirigeant visé pour la/les période(s) pertinente(s) a dépassé le(s) montant(s) que le Dirigeant visé aurait autrement reçu si cette Rémunération incitative avait été déterminée sur la base des montants réajustés contenus dans le Réajustement comptable. Tous les montants seront calculés sans tenir compte des impôts payés.

Pour la Rémunération incitative basée sur des Mesures de déclaration financière telles que le prix des actions ou le rendement total pour l'actionnaire, lorsque le montant de la rémunération excessive ne peut pas être recalculé mathématiquement directement à partir des informations dans un Réajustement comptable, le Conseil calculera le montant à rembourser sur la base d'une estimation raisonnable de l'effet du Réajustement comptable sur cette Mesure de déclaration financière sur laquelle la Rémunération incitative a été reçue. La Société conservera une documentation de cette estimation raisonnable et fournira cette documentation à la bourse nationale de valeurs mobilières applicable.



## V. RÉCUPÉRATION : CONDUITE PRÉJUDICIABLE

Dans l'éventualité où le Conseil détermine de bonne foi qu'un Dirigeant visé s'est engagé dans une Conduite préjudiciable, la Société peut alors récupérer tout ou partie de leur Rémunération incitative, ou des avantages dont ils sont devenus titulaires en vertu des modalités du régime de rémunération différée de la Société.

- (a) La Société effectuera une enquête approfondie pour établir la survenance et l'étendue de la Conduite préjudiciable.
- (b) Le Dirigeant visé concerné aura l'occasion de répondre aux allégations et de présenter sa version des faits avant qu'une décision finale ne soit prise.
- (c) La décision de récupérer la Rémunération incitative sera communiquée par écrit à la personne concernée, et le processus de récupération sera initié rapidement.

Le terme « **Comportement préjudiciable** » signifie l'un des éléments suivants en relation avec le Dirigeant visé :

- (a) leur échec délibéré et continu à accomplir substantiellement leurs devoirs et responsabilités, cet échec ayant eu un effet défavorable sur la Société;
- (b) leur violation délibérée et intentionnelle de toute loi, réglementation gouvernementale, Code de conduite professionnelle de la Société ou politique de la Société;
- (c) leur acte de fraude ou de malhonnêteté entraînant, ou visant à entraîner, leur enrichissement personnel aux dépens de la Société; ou
- (d) leur faute grave dans l'exercice de leurs fonctions entraînant un préjudice économique pour la Société.

## VI. MÉTHODE DE RÉCUPÉRATION

Le Conseil déterminera, à sa seule discrétion, la ou les méthodes de récupération de la Rémunération incitative de manière raisonnablement rapide en vertu des présentes. Ces méthodes peuvent inclure, sans s'y limiter :

- (i) l'exigence de remboursement de la rémunération déjà versée;
- (ii) la renonciation à toute contribution de rémunération versée dans le cadre des régimes de rémunération différée de la Société, ainsi que tout montant correspondant et les gains associés;



- (iii) sous réserve des lois du travail applicables, l'écart du montant récupéré sur toute rémunération que le Dirigeant visé pourrait gagner ou recevoir à l'avenir;
- (iv) prendre toute autre mesure corrective et de récupération autorisée par la loi, tel que déterminé par le Conseil; ou
- (v) une combinaison de ce qui précède.

## **VII. AUCUNE INDEMNISATION OU AVANCE**

Sous réserve de la loi applicable, la Société n'indemniserait pas, y compris en payant ou remboursant les primes d'une police d'assurance couvrant les pertes potentielles, d'aucun Dirigeant visé contre la perte de toute Rémunération incitative récupérée en vertu de cette Politique, et la Société ne fournirait aucune avance de coûts ou frais à aucun Dirigeant visé dans le cadre de toute action visant à récupérer une Rémunération incitative excessive.

## **VIII. INTERPRÉTATION**

Le Conseil est autorisé à interpréter et à interpréter cette Politique et à prendre toutes les décisions nécessaires, appropriées ou conseillées pour l'administration de cette Politique. Il est entendu que cette Politique sera interprétée de manière compatible avec les exigences du règlement 10D du Exchange Act et avec toutes les règles ou normes applicables adoptées par la SEC, les Commissions ou toute bourse de valeurs mobilières nationale sur laquelle les titres de la Société sont cotés.

## **IX. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR**

La date d'entrée en vigueur de cette Politique est la date à laquelle la Politique a été approuvée par le Conseil (la « Date d'entrée en vigueur »). Cette Politique s'applique à la Rémunération incitative reçue par les Dirigeants visés à compter de la Date d'entrée en vigueur, résultant de l'atteinte d'une Mesure de déclaration financière basée sur ou dérivée d'informations financières pour tout exercice financier se terminant à compter de la Date d'entrée en vigueur. De plus, cette Politique est destinée à être incorporée en tant que terme et condition essentiels de tout convention, régime ou programme de Rémunération incitative que la Société établit ou maintient à compter de la Date d'entrée en vigueur.

## **X. MODIFICATION ET RÉSILIATION**

Le Conseil peut modifier cette Politique de temps à autre à sa discrétion, et modifiera cette Politique s'il le juge nécessaire pour refléter les changements dans les règlements adoptés par la SEC en vertu du règlement 10D du Exchange Act ou les changements dans les règlements adoptés par les Commissions, et pour se conformer à toutes les règles ou normes adoptées par le Nasdaq Capital Market LLC ou toute autre bourse de valeurs mobilières sur laquelle les actions de la Société sont cotées à l'avenir.



## **XI. AUTRES DROITS DE RÉCUPÉRATION**

Le Conseil entend que cette Politique soit appliquée dans toute la mesure permise par la loi. À la réception de cette Politique, chaque Dirigeant visé est tenu de remplir le Reçu et l'Accusé de réception joint en tant que l'Annexe A à cette Politique. Le Conseil peut exiger que tout contrat d'emploi ou contrat similaire relatif à la Rémunération incitative conclu à compter de la Date d'entrée en vigueur exige, en tant que condition à l'octroi de tout avantage en vertu de celui-ci, que le Dirigeant visé accepte de respecter les termes de cette Politique. Tout droit de récupération en vertu de cette Politique s'ajoute, et ne remplace pas, tout (i) autre recours ou droit de récupération de la rémunération qui peut être disponible pour la Société en vertu des modalités de toute politique similaire dans tout contrat d'emploi, ou contrat similaire relatif à la Rémunération incitative, à moins que tout tel contrat n'interdise expressément un tel droit de récupération, et (ii) tout autre recours juridique disponible pour la Société. Les dispositions de cette Politique s'ajoutent (et ne remplacent pas) tout droit au remboursement que la Société peut avoir en vertu de l'article 304 du *Sarbanes-Oxley Act of 2002* et d'autres lois applicables.

## **XII. IMPOSSIBILITÉ PRATIQUE**

La Société récupérera toute Rémunération incitative excessive conformément à cette Politique, sauf dans la mesure où certaines conditions sont remplies et où le Conseil a déterminé que cette récupération serait impraticable, le tout conformément au règlement 10D-1 du Exchange Act et aux règles de cotation du Nasdaq Capital Market LLC ou de toute autre bourse de valeurs mobilières sur laquelle les actions de la Société sont cotées à l'avenir.

## **XIII. SUCESSEURS**

Cette Politique est contraignante et exécutoire à l'égard de tous les Dirigeants visés et de leurs bénéficiaires, héritiers, exécuteurs testamentaires, administrateurs ou autres représentants légaux.





## Annexe A

### **POLITIQUE DE RÉCUPÉRATION DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE REÇU ET ACCUSÉ DE RÉCEPTION**

Je, \_\_\_\_\_, reconnais par la présente avoir reçu et lu une copie de la Politique de récupération de rémunération incitative. En tant que condition de ma réception de toute Rémunération incitative, telle que définie dans la Politique, j'accepte par la présente les termes de la Politique. J'accepte en outre que si la récupération d'une Rémunération incitative excessive est requise conformément à la Politique, la Société peut, dans toute la mesure permise par les lois en vigueur, exiger une telle récupération de ma part jusqu'à concurrence du montant par lequel la Rémunération incitative reçue par moi, et les montants payés ou payables en vertu de celle-ci, constituaient une Rémunération incitative excessive. Si une telle restitution, réduction, annulation, déchéance, rachat, recouvrement, compensation contre des subventions ou primes futures et/ou toute autre méthode de récupération ne satisfait pas entièrement le montant dû, j'accepte de payer immédiatement le solde impayé restant à la Société.

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Date