

AVIS DE CONVOCATION
À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

**CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE
PROCURATIONS DE LA DIRECTION**



AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE 2025 DES ACTIONNAIRES



Vous êtes invité à l'assemblée annuelle des actionnaires (l'« assemblée ») du Groupe Aecon Inc. (la « Société » ou « Aecon »)

Quand?

Le 3 juin 2025

9 h (heure avancée de l'Est)

Où?

En personne : aux bureaux de la Société situés au 20 Carlson Court, bureau 105, Toronto (Ontario) Canada M9W 7K6

En ligne : webdiffusion en direct de l'assemblée à l'adresse suivante :

<https://meetings.lumiconnect.com/400-440-459-152>

Sur ce site Web, les actionnaires pourront participer à l'assemblée en temps réel, et les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment désignés pourront poser des questions et exercer les droits de vote rattachés à leurs actions durant l'Assemblée.

Date de clôture des registres

Fermeture des bureaux le 10 avril 2025

QUESTIONS SOUMISES À L'ASSEMBLÉE

À l'assemblée, les actionnaires :

- (i) recevront les états financiers annuels de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, notamment le rapport de l'auditeur externe;
- (ii) éliront les administrateurs de la Société;
- (iii) examineront et, s'il est jugé souhaitable de le faire, approuveront la résolution à titre consultatif concernant l'approche de la Société sur la rémunération des membres de la haute direction;
- (iv) renouvelleront le mandat du cabinet PricewaterhouseCoopers s.r.l/s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeur de la Société pour l'exercice en cours et autoriseront le conseil d'administration de la Société à fixer sa rémunération;
- (v) traiteront des autres questions qui peuvent être dûment soumises à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report.

PAR ORDRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION,

Toronto (Ontario)
Le 5 mai 2025

Martina Doyle
Avocate-conseil, Société ouverte et secrétaire générale

VOTRE VOTE EST IMPORTANT

Les actionnaires inscrits ayant le droit de voter à l'assemblée peuvent utiliser l'un des moyens indiqués ci-après pour voter avant l'assemblée :

- Par téléphone**  Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions en appelant au numéro 1 866 732-8683 (sans frais en Amérique du Nord). Vous devrez entrer votre numéro de contrôle à 15 chiffres imprimé au recto de votre formulaire de procuration. Suivez les instructions vocales interactives pour voter.
- En ligne**  Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions en ligne au www.investorvote.com. Vous devrez entrer votre numéro de contrôle à 15 chiffres imprimé au recto de votre formulaire de procuration et suivre les instructions qui apparaissent à l'écran.
- Par la poste**  Remplissez, signez, datez et retournez votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote dans l'enveloppe affranchie fournie à cette fin à Services aux investisseurs Computershare Inc., à l'attention de Proxy Department, 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto (Ontario) M5J 2Y1.

Les actionnaires véritables ayant le droit de voter à l'assemblée peuvent utiliser l'un des moyens indiqués ci-après pour voter avant l'assemblée :

	Propriétaire véritable canadien (propriétaire véritable non opposé canadien ou propriétaire véritable opposé canadien)	Propriétaire véritable américain (propriétaire véritable non opposé américain ou propriétaire véritable opposé américain)
Par téléphone 	Appelez au 1 800 474-7493 (service en anglais) ou au 1 800 474-7501 (service en français). Vous devrez entrer votre numéro de contrôle à 16 chiffres imprimé au recto de votre formulaire d'instructions de vote. Suivez les instructions vocales interactives pour voter.	Appelez au 1 800 454-8683. Vous devrez entrer votre numéro de contrôle à 16 chiffres imprimé au recto de votre formulaire d'instructions de vote. Suivez les instructions vocales interactives pour voter.
En ligne 	Allez au www.proxyvote.com . Saisissez votre numéro de contrôle à 16 chiffres imprimé au recto de votre formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions à l'écran.	Allez au www.proxyvote.com . Saisissez votre numéro de contrôle à 16 chiffres imprimé au recto de votre formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions à l'écran.
Par la poste 	Indiquez vos instructions de vote et faites parvenir votre formulaire d'instructions de vote rempli à l'adresse suivante : Data Processing Centre PO BOX 3700 STN Industrial Park Markham (Ontario) L3R 9Z9	Indiquez vos instructions de vote et faites parvenir votre formulaire d'instructions de vote rempli dans l'enveloppe fournie.

Le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint comprend de plus amples renseignements sur les processus de vote. **Pour être valables, toutes les instructions de vote doivent être reçues par Services aux investisseurs Computershare Inc. au plus tard à 9 h (heure avancée de l'Est) le 30 mai 2025 (ou au moins 48 heures, sans compter les samedis, dimanches et jours fériés, avant toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement ou de report) pour qu'elles puissent faire l'objet d'un vote. Les actionnaires véritables doivent fournir leurs instructions de vote à leur intermédiaire avant la date limite précisée sur le formulaire d'instructions de vote afin que l'intermédiaire ait suffisamment de temps pour y donner suite avant l'heure limite pour le dépôt des procurations.**

Actionnaires inscrits et porteurs véritables - Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour voter, veuillez communiquer avec Kingsdale Advisors au 1 877 657-5857 (sans frais en Amérique du Nord) ou au 1 416 623-4172 (par message texte ou à frais virés de l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou par courriel à contactus@kingsdaleadvisors.com. Pour obtenir des renseignements à jour sur l'exercice des droits rattachés à vos actions ordinaires, veuillez consulter le www.AECONAGM.com.

Employés d'Aecon - Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour voter, veuillez communiquer avec Kingsdale Advisors au 1 888 370-3955 (sans frais et par message texte) ou par courriel à contactus@kingsdaleadvisors.com. Pour obtenir des renseignements à jour sur l'exercice des droits rattachés à vos actions ordinaires, veuillez consulter le www.AECONAGM.com.

Madame, Monsieur,

Nous sommes heureux de vous inviter à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires d'Aecon, qui se tiendra le mardi 3 juin 2025, à 9 h (HAE), à son siège social situé au 20 Carlson Court, bureau 105, à Toronto, en Ontario.

Les résultats d'Aecon en 2024 ont été marqués par des produits de 4,2 milliards de dollars, un excellent carnet de commandes à la fin de l'exercice de 6,7 milliards de dollars provenant de l'ensemble de nos secteurs d'exploitation et de solides programmes qui génèrent des revenus récurrents. L'année s'est caractérisée par des événements positifs, notamment la conclusion fructueuse d'acquisitions stratégiques clés, l'obtention de nouveaux contrats importants pour des projets liés au secteur de la transition énergétique qui sont exécutés selon un mode de réalisation plus collaboratif et une croissance soutenue sur les marchés américain et international, ainsi que la conclusion d'un règlement relativement à un des anciens projets d'Aecon et la poursuite des démarches vers le règlement satisfaisant des réclamations des clients des trois autres anciens projets.

En mettant résolument l'accent sur la création de valeur à long terme pour ses actionnaires, Aecon a fait progresser sa stratégie de base visant à faire en sorte que son offre de service et ses capacités d'exécution se distinguent et lui permettent d'obtenir des projets à plus haut rendement et à plus faible profil de risque.

RÉALISATION D'ACQUISITIONS STRATÉGIQUES AU SEIN DES PRINCIPAUX MARCHÉS

En 2024, Aecon a réalisé avec succès trois acquisitions stratégiques, ce qui lui a permis d'être en meilleure position pour saisir d'importantes occasions en Amérique du Nord dans les secteurs des services publics, de l'énergie nucléaire et de l'énergie conventionnelle, axés plus particulièrement sur la transition énergétique :

- Aecon Utilities a fait l'acquisition d'une participation majoritaire dans Xtreme Powerline Construction, un entrepreneur en services publics de distribution d'électricité dont le siège social est situé au Michigan;
- Aecon Utilities a également fait l'acquisition d'Ainsworth Power Construction, un entrepreneur en services électriques et en systèmes d'alimentation dont le siège social est situé en Ontario;
- Aecon a fait l'acquisition d'United Engineers & Constructors, un entrepreneur en énergie nucléaire et en énergie conventionnelle dont le siège social est situé au New Jersey.

AVANCER ENSEMBLE

En 2024, Aecon a adopté son plan stratégique Avancer ensemble 2024-2027 qui s'articule autour de deux axes : « Où jouer » dans les marchés prioritaires, dans le cadre duquel nous nous attacherons à réduire les risques à l'échelle du portefeuille et à accélérer la croissance, et « Comment gagner », qui vise à définir trois domaines clés de façon à poursuivre notre développement en vue d'occuper une position de premier plan et d'assurer une rentabilité plus prévisible et accrue sur ces marchés.

Conformément à son objectif, qui est de construire ce qui compte pour permettre aux générations futures de prospérer, Aecon a réalisé des progrès importants au cours de l'année écoulée en améliorant la précision et l'efficacité de son travail et en rehaussant son avantage concurrentiel par la création de valeur pour ses clients. Aecon a poursuivi sa collaboration avec ses clients afin de mettre au point des modèles alternatifs d'approvisionnement et d'octroi de contrats, dans le but de réduire les risques pendant la construction et d'accélérer la croissance des programmes de revenus récurrents à long terme et des contrats d'exploitation et de maintenance connexes. Aecon s'emploie activement à réaliser plusieurs grands projets à long terme selon des modèles plus collaboratifs et s'efforce de les faire passer à la phase de construction en 2025 et en 2026.

Aecon se concentre stratégiquement sur des projets qui permettent à ses clients de s'adapter aux changements environnementaux et de tirer parti de l'électrification, tout en cherchant à atténuer sa propre incidence sur les changements climatiques. À ce jour, Aecon a réduit ses émissions de portée 1 et de portée 2 de 34 %, de façon cumulative, depuis 2020, en fonction de mesures fondées sur l'intensité par rapport aux produits d'exploitation, dépassant ainsi son objectif de réduction provisoire avant la date prévue.

Aecon continuera d'appliquer une approche disciplinée en matière d'affectation des capitaux et de se concentrer sur les investissements stratégiques dans ses activités afin de soutenir l'accès à de nouveaux marchés.

OCCASIONS DANS LES MARCHÉS PRIORITAIRES

Aecon a obtenu des contrats en vue de la réalisation de projets selon des modèles plus collaboratifs, notamment le projet de l'installation supplémentaire de stockage d'eau pour la passe à poissons du barrage Howard A. Hanson dans l'État de Washington, le réaménagement de deux aéroports aux îles Vierges américaines, ainsi que le projet de conception des travaux en eau dans le cadre de l'expansion du terminal de Contrecoeur, au Québec, et le projet de modernisation des installations de traitement des biosolides de l'usine de traitement des eaux usées de Winnipeg North End, au Manitoba. Ces projets s'appuient sur la dynamique établie en 2022 et en 2023, période au cours de laquelle des consortiums d'Aecon ont obtenu des contrats de collaboration pour des projets en Ontario liés à la transition énergétique et conçus pour l'atténuation et la gestion des risques liés aux grands projets, y compris le projet d'expansion du corridor ferroviaire du réseau GO, le projet de nouveau nucléaire de Darlington et le prolongement du métro Scarborough – Stations, Rails et Réseaux, le projet le plus récent à passer à la phase de mise en œuvre au premier trimestre de 2025. Aecon se concentre sur la progression des phases collaboratives de ces grands projets et sur l'avancement des phases de construction, d'exploitation et de maintenance. Outre les progrès réalisés dans le cadre de ses initiatives d'expansion aux États-Unis et sa croissance continue au Canada, Aecon s'est également vu attribuer le projet de phase 3 du programme de réaménagement de l'aéroport international Clayton J. Lloyd à Anguilla et a continué à faire avancer le projet de modernisation du port de Kingstown à Saint-Vincent-et-les-Grenadines.

REGARD VERS L'AVENIR

Afin de continuer à créer de la valeur pour nos actionnaires, nous poursuivons sans relâche nos efforts en vue de nous assurer qu'Aecon fournisse de manière sûre, rentable et durable des services, des produits et des solutions intégrés pour répondre aux besoins de ses clients tout en soutenant ses employés et les collectivités. Notre investissement continu dans nos employés et nos capacités a donné des résultats évidents, ce qui permet à nos dirigeants et à nos employés de faire progresser la mise en œuvre de notre plan stratégique 2024-2027 en vue de placer Aecon sur la voie de la prospérité pour les années à venir.

Après 12 années de loyaux services au conseil d'Aecon, Monica Sloan quitte son poste. Nous la remercions pour sa contribution et ses conseils au fil des ans.

Que vous choisissiez d'exercer vos droits de vote par Internet, par téléphone, en ligne à l'assemblée ou par procuration, nous espérons vous compter parmi nous et vous remercions de votre soutien constant.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le président du conseil,



John M. Beck

Le président et chef de la direction,



Jean-Louis Servranckx

TABLE DES MATIÈRES

Information prospective	i
RUBRIQUE UN – SOMMAIRE DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS	3
Questions soumises au vote des actionnaires	3
Nos candidats aux postes d'administrateur	3
Gouvernance	4
Rémunération des membres de la haute direction	4
RUBRIQUE DEUX – QUESTIONS SOUMISES AU VOTE	5
ASSEMBLÉE HYBRIDE	5
Sollicitation de procurations	6
Actions avec droit de vote et leurs principaux porteurs	7
Actionnaires inscrits	7
Actionnaires véritables	8
Désignation des fondés de pouvoir, date de remise et révocation des procurations	10
Pouvoir discrétionnaire des fondés de pouvoir	11
Remise de documents par voie électronique et exercice des droits de vote	12
RUBRIQUE TROIS – POINTS À L'ORDRE DU JOUR	12
Réception des états financiers	12
Point 1 : Élection des administrateurs	12
Point 2 : Vote à titre consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction (le « vote consultatif sur la rémunération »)	34
Point 3 : Nomination et rémunération de l'auditeur	35
RUBRIQUE QUATRE – RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	36
Membres de la haute direction visés	40
Rapport du comité de la rémunération	40
Analyse de la rémunération	40
Gestion des risques liés à la rémunération	44
Composantes de la rémunération	47
Rémunération des membres de la haute direction et consultation des actionnaires	59
RUBRIQUE CINQ – TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS AUX TERMES DE PLANS DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES	73
RUBRIQUE SIX – INTÉRÊT DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES	74
RUBRIQUE SEPT – INTÉRÊT DE CERTAINES PERSONNES DANS LES POINTS À L'ORDRE DU JOUR	74
RUBRIQUE HUIT – QUESTIONS DE GOUVERNANCE	74
Gestion du risque d'entreprise	75
Surveillance des risques par le conseil	76

Rapport en matière de lutte contre l’esclavage moderne	76
Code de conduite et de déontologie	77
Politique de dénonciation et ligne téléphonique pour les questions d’éthique d’aecon	77
Comité de publication de l’information	78
Vote consultatif sur la rémunération	78
Services des garanties financières et de la conformité	78
Mandat du conseil	78
Composition du conseil	79
Réunions des administrateurs indépendants et réunions à huis clos	82
Indépendance du président du conseil et de l’administrateur principal	83
Mandats parallèles à plusieurs conseils	83
Appartenance des administrateurs à d’autres conseils	83
Examen annuel du conseil et processus relatif à la relève	83
Candidats aux poste d’administrateurs	84
Orientation des nouveaux administrateurs	84
Formation continue	85
Planification stratégique	87
Planification de la relève	87
Attentes du conseil envers la direction	88
RUBRIQUE NEUF – RAPPORT SUR LA DIVERSITÉ	89
Diversité au sein du conseil	89
Politique et initiatives en matière de diversité au sein de l’entreprise	91
RUBRIQUE DIX – CONSULTATION DES ACTIONNAIRES	93
Faits saillants relatifs à la consultation des parties prenantes	95
Propositions d’actionnaires	95
RUBRIQUE ONZE – DISPONIBILITÉ DES DOCUMENTS	95
RUBRIQUE DOUZE – APPROBATION	96
APPENDICE 1	1
APPENDICE 2	1
APPENDICE 3	1

INFORMATION PROSPECTIVE

L'information donnée dans la présente circulaire comporte des énoncés prospectifs pouvant constituer de l'information prospective au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables. Ces énoncés prospectifs sont fondés sur les données actuellement disponibles sur la concurrence, la situation financière, la conjoncture économique et les projets d'exploitation, mais sont assujettis à certains risques, connus et inconnus, à des hypothèses et à certaines incertitudes. Les énoncés prospectifs peuvent porter, notamment, sur les activités, l'entreprise, la situation financière, les résultats financiers prévus, la performance, les perspectives, les objectifs continus et les stratégies d'Aecon, y compris les énoncés portant sur ce qui suit : son orientation stratégique vers l'énergie propre et d'autres projets liés au développement durable et les occasions qui en découlent; sa collaboration avec les clients pour les aider à répondre à leurs besoins en matière d'infrastructures et à exploiter les occasions qui devraient découler de la transition vers une économie carboneutre; les objectifs d'Aecon en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre et les moyens d'atteindre ces objectifs; les mesures prises par Aecon pour développer la carrière de ses employés et les résultats connexes; le partage par les collectivités des avantages et des possibilités associés au travail d'Aecon, y compris les engagements à publier de l'information sur la réconciliation et les objectifs d'approvisionnement auprès des fournisseurs autochtones; la croissance des revenus au cours des prochaines années; la croissance des programmes de revenus récurrents; le renforcement de la gouvernance et de la conduite des affaires et les moyens de réaliser ce renforcement; la composition du conseil; la composition et les caractéristiques du conseil après l'assemblée; l'examen annuel par le conseil de sa politique de vote consultatif sur la rémunération et les résultats escomptés; son plan d'affaires, y compris ses quatre priorités clés : prendre soin de ses employés, améliorer l'efficacité des projets et maximiser la rentabilité, trouver un équilibre entre agilité et processus, et investir dans la croissance de demain, les moyens par lesquels Aecon compte réaliser chacune de ces quatre priorités clés et les résultats attendus; les attentes concernant l'incidence des quatre anciens projets à prix fixe; l'utilisation de modèles de collaboration et les résultats escomptés; les engagements en matière d'infrastructures; et les attentes concernant la croissance future des produits d'exploitation et l'incidence de cette croissance. Dans certains cas, on reconnaît les énoncés prospectifs à l'emploi de termes tels que « croire », « possible », « maintenir », « continuer », « réaliser », « atténuer », « prévoir », « lorsque », « commencer », « prévoir », « s'attendre à », « perspectives », « potentiel », « estimer », « avoir l'intention de », « chercher », « cibler », « stratégie », « indication », ou de différentes formes grammaticales ou de la forme négative de ces termes ou d'expressions similaires, ou à l'emploi du futur ou du conditionnel.

En plus des événements qui sont indépendants de la volonté d'Aecon, certains facteurs pourraient faire en sorte que les résultats, la performance ou les réalisations réels ou futurs d'Aecon diffèrent considérablement de ceux qui sont exprimés ou sous-entendus dans les présentes, ce qui comprend notamment les éléments suivants : le risque de ne pas parvenir à favoriser une composition d'activités comportant une marge supérieure en participant à des projets plus complexes, en réalisant des efficiences et des synergies sur le plan de l'exploitation et en améliorant les marges; le risque de ne pas être en mesure de respecter les échéanciers des contrats ainsi que les autres exigences en matière de performance aux termes de contrats à prix fixe importants; le risque d'être incapable de répondre à ses besoins en main d'œuvre à des coûts raisonnables; le risque de ne pas parvenir à régler les problèmes de chaîne d'approvisionnement qui surgissent et de transférer aux clients les hausses du coût d'approvisionnement qui en découlent; le risque d'être incapable, par l'entremise de ses coentreprises, d'entamer les phases de mise en œuvre de certains projets à la suite de la réalisation de la phase d'élaboration correspondante; le risque de ne pas pouvoir mener à bien sa stratégie qui repose sur la formation de partenariats et d'alliances solides; le risque de ne pas parvenir à mettre en application sa stratégie de gestion du risque; le risque de ne pas parvenir à alimenter le carnet de commandes (au sens attribué à ce terme dans le rapport de gestion de 2024 d'Aecon pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 (le « **rapport de gestion de 2024** »)) à l'échelle de l'organisation en décrochant des projets importants; le risque d'être incapable de maintenir un certain nombre de contrats ouverts, récurrents et renouvelés; le risque d'être incapable d'évaluer adéquatement les risques et les occasions inhérents à la transition du secteur vers une économie carboneutre; le risque de ne pas être en mesure de surveiller les risques environnementaux connus et inconnus et les risques liés aux changements climatiques, et, le cas échéant, d'y réagir, notamment la capacité de reconnaître les préoccupations en matière de changements climatiques ou les attentes du public, du gouvernement et des autres parties prenantes à l'égard des questions en matière de changements climatiques, et d'y réagir adéquatement; le risque d'être incapable de respecter l'engagement d'Aecon à atteindre ses cibles en matière d'émissions de gaz à effet de serre, de composition du conseil et de fournisseurs autochtones; le risque inhérent à la stratégie d'Aecon pour différencier ses offres de services dans ses marchés finaux clés; le risque inhérent à la mise en place par Aecon d'initiatives de formation de ses employés; les risques inhérents au caractère saisonnier de l'entreprise d'Aecon; les risques inhérents à la capacité d'Aecon de participer à des projets de grande envergure; les risques inhérents aux poursuites auxquelles Aecon est partie; la capacité d'Aecon de réagir adéquatement à l'activisme des actionnaires; le risque que le partenariat stratégique avec Oaktree (au sens attribué à ce

terme ci-après) ne permette pas de réaliser les résultats attendus et qu'il puisse avoir un effet négatif sur les activités existantes d'AUGI (au sens attribué à ce terme ci-après); le risque qu'AUGI ne réalise pas la flexibilité du bilan prévue à la suite de l'investissement d'Oaktree; le risque qu'AUGI ne saisisse pas les occasions d'étendre sa portée géographique et sa gamme de services aux États-Unis; le risque qu'Aecon ne parvienne pas à saisir les occasions que représente une transition vers une économie carboneutre; et les risques inhérents à des pandémies éventuelles ainsi que la capacité d'Aecon d'y réagir et de mettre en place des mesures pour atténuer l'incidence de ces pandémies dans l'avenir et divers autres facteurs de risques décrits dans les documents déposés par Aecon auprès des autorités de réglementation en valeurs mobilières, qui peuvent être consultés sous le profil d'Aecon sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca), notamment les facteurs de risques décrits à la rubrique 13 « Risks Factors » de la version anglaise du rapport de gestion de 2024 et du rapport de gestion pour le trimestre clos le 31 mars 2025 déposés sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca), qui sont intégrés par renvoi dans les présentes, et dans d'autres documents déposés par Aecon auprès des autorités de réglementation en valeurs mobilières du Canada.

Les énoncés prospectifs qui figurent dans les présentes sont fondés sur divers facteurs et hypothèses, dont les suivants : aucun des risques précités ne se concrétisera, l'absence de changements imprévus dans l'économie et la conjoncture du marché et d'événements importants hors du cours normal des activités. Ces hypothèses reposent sur les informations dont Aecon dispose actuellement, y compris les informations obtenues auprès de sources indépendantes. Bien qu'Aecon estime que ces sources tierces soient des sources de renseignements fiables, elle n'a pas vérifié de façon indépendante ces renseignements et n'a pas évalué la validité ni l'exactitude des hypothèses économiques sous-jacentes qui figurent dans ces renseignements provenant de sources tierces et elle décline par les présentes toute responsabilité, quelle qu'elle soit, à l'égard des renseignements obtenus auprès de sources tierces.

Les énoncés prospectifs ne sont valides qu'à la date à laquelle ils sont formulés et, à moins que les lois sur les valeurs mobilières applicables l'exigent, Aecon n'assume aucune obligation de mettre à jour ni de réviser publiquement les énoncés prospectifs, que ce soit pour tenir compte de nouveaux éléments d'information, d'événements futurs ou de tout autre facteur.

RUBRIQUE UN – SOMMAIRE DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

Vous trouverez ci-après un sommaire de certains des renseignements importants qui figurent dans la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction (la « **circulaire** »). Ce sommaire ne comprend pas tous les renseignements que vous devriez examiner. Vous devriez donc lire la présente circulaire intégralement avant de voter. Sauf indication contraire, l'information figurant dans la présente circulaire est donnée en date du 10 avril 2025.

QUESTIONS SOUMISES AU VOTE DES ACTIONNAIRES

	Recommandation du conseil pour le vote en 2025	Résultat du vote en 2024		Pages
		POUR	CONTRE/ ABSTENTION	
Élection de 10 administrateurs	POUR chaque candidat	Voir le tableau ci-après		13
Résolution à titre consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction	POUR	26 505 105 (97,29 %)	739 394 (2,71 %)	34
Renouvellement du mandat de PricewaterhouseCoopers s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant qu'auditeur	POUR	27 145 511 (99,13 %)	239 565 (0,87 %)	35

NOS CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

Nom et région	Administrateur depuis	Membre de comités à la date de la présente circulaire			Présence aux réunions du conseil et des comités en 2024	Résultat de l'élection en 2024 (POUR)	Résultat de l'élection en 2024 (CONTRE)
		Audit	GNR	Risques EES			
Beck, John M. Toronto (Ontario) Canada	1963				100 %	26 862 453 (98,60 %)	382 045 (1,40 %)
Jenah, Susan Wolburgh Toronto (Ontario) Canada	2016		Présidente	✓	96 %	26 908 227 (98,77 %)	336 271 (1,23 %)
Kass, Leslie ¹⁾ Pittsford (New York) États-Unis	2024		✓		100 %	27 092 898 (99,44 %)	151 601 (0,56 %)
Lee, Stuart Edmonton (Alberta) Canada	2023	✓		✓	100 %	27 089 781 (99,43 %)	154 718 (0,57 %)
Phillips, Rod ¹⁾ Toronto (Ontario) Canada	2024	✓			100 %	26 929 523 (98,84 %)	314 976 (1,16 %)
Rosenfeld, Eric New York (New York) États-Unis	2017	✓	✓		100 %	26 929 357 (98,84 %)	315 142 (1,16 %)
Servranckx, Jean-Louis Toronto (Ontario) Canada	2018				100 %	27 060 645 (99,33 %)	183 854 (0,67 %)
Stein, Deborah S. Calgary (Alberta) Canada	2019	Présidente	✓		100 %	25 661 858 (94,19 %)	1 582 640 (5,81 %)
Stewart, Scott ¹⁾ Collingwood (Ontario) Canada	2024			✓	89 %	26 928 994 (98,84 %)	315 505 (1,16 %)
Thon, Scott (administrateur principal) Calgary (Alberta) Canada	2021		✓	Président	84 %	27 105 548 (99,49 %)	138 951 (0,51 %)

- 1) M^{me} Kass et MM. Phillips et Stewart ont été élus au conseil d'administration le 4 juin 2024. M. Stewart a participé à 89 % des réunions du conseil et des comités applicables depuis son élection tandis que M^{me} Kass et M. Phillips ont participé à la totalité des réunions du conseil et des comités applicables depuis leur élection.

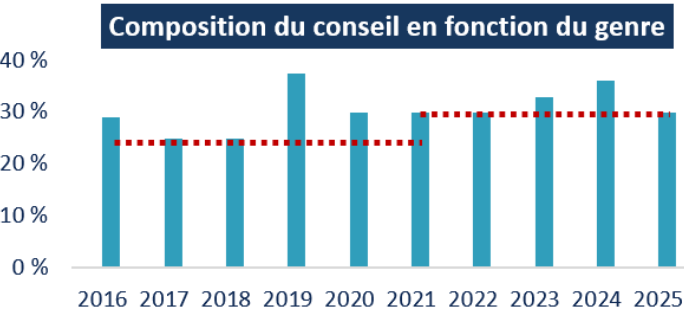
GOUVERNANCE

Le conseil et la direction de la Société estiment que de solides pratiques de gouvernance contribuent à des résultats supérieurs. Nous faisons donc de la gouvernance et de l'éthique commerciale une priorité et adoptons pour ce faire des pratiques exemplaires et rendons compte de manière transparente et responsable à nos actionnaires.

FAITS SAILLANTS

Nous avons adopté des pratiques de renouvellement du conseil solides, 46 % des administrateurs de la Société (les « administrateurs » et chacun, un « administrateur ») s'étant joints au conseil au cours des cinq dernières années. Si tous les candidats à l'élection aux postes d'administrateur sont élus en 2025, 50 % des administrateurs seront entrés au conseil au cours des cinq dernières années.

Si tous les candidats aux postes d'administrateur sont élus en 2025, les femmes représenteront 30 % des membres du conseil, ce qui correspond à la cible minimale de 30 % d'Aecon, et les minorités visibles représenteront 10 % des membres du conseil.



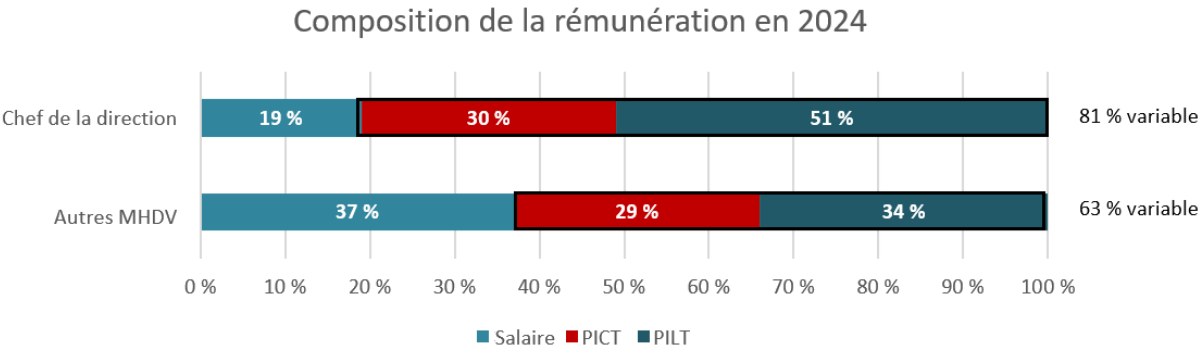
La cible d'Aecon en matière de représentation des genres correspond à un minimum de représentation féminine de 30 % parmi l'ensemble des membres du conseil.¹

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Aecon se concentre sur une approche de rémunération fondée sur la performance pour la rémunération des membres de la haute direction. Afin de recruter, de motiver et de fidéliser des personnes talentueuses, la Société offre un programme de rémunération globale concurrentiel.

La rémunération comprend les éléments suivants :

- **Salaire de base** : Il récompense l'importance et les responsabilités liées à un poste et aide à recruter et à fidéliser des membres de la haute direction de grand talent.
- **Incitatifs annuels** : Ils encouragent l'atteinte d'une solide performance quant à la rentabilité et à d'autres objectifs individuels.
- **Incitatifs à long terme** : Les unités d'actions différées (les « UAD »), les unités d'actions incessibles (les « UAI ») et les unités d'actions liées à la performance (les « UAP ») alignent les intérêts des membres de la haute direction sur les intérêts à long terme des investisseurs.



¹ De 2016 à 2019, la Politique sur la diversité au sein du conseil établissait une cible de représentation des femmes parmi les administrateurs indépendants d'au moins 25 %. En 2020, la cible a été modifiée au profit d'une cible de représentation des femmes d'au moins 25 % parmi tous les administrateurs, pourcentage qui a par la suite été porté à 30 % en 2021.

RUBRIQUE DEUX – QUESTIONS SOUMISES AU VOTE

ASSEMBLÉE HYBRIDE

Les actionnaires peuvent assister à l'assemblée en personne ou par webdiffusion en direct. La Société est d'avis que l'utilisation de la technologie améliorera la capacité des actionnaires de participer à l'assemblée, ce qui en favorisera l'accessibilité et permettra à toutes les personnes concernées de se faire entendre. Cette approche est conforme aux objectifs des organismes de réglementation, des parties prenantes et des autres personnes qui prennent part au processus de gouvernance. Tous les actionnaires pourront assister à l'assemblée, y participer et y voter en personne ou en se connectant en ligne et en suivant les instructions fournies dans la présente circulaire.

Comment les actionnaires pourront-ils assister et participer à l'assemblée par webdiffusion en direct?

Pour assister à l'assemblée par webdiffusion en direct et y participer, les actionnaires inscrits qui ont un numéro de contrôle à 15 chiffres et les fondés de pouvoir dûment désignés auxquels Services aux investisseurs Computershare inc. (« **Computershare** ») a transmis un nom d'utilisateur pourront voter et soumettre leurs questions pendant l'assemblée en suivant les instructions suivantes :

Actionnaires inscrits
Rendez-vous au https://meetings.lumiconnect.com/400-440-459-152 au début de l'assemblée pour vous connecter. Cliquez sur « J'ai un identifiant » et saisissez votre numéro de contrôle à 15 chiffres ainsi que le mot de passe « aecon2025 ».
Fondés de pouvoir dûment désignés
Rendez-vous au https://meetings.lumiconnect.com/400-440-459-152 au début de l'assemblée pour vous connecter. Cliquez sur « J'ai un identifiant » et saisissez votre nom d'utilisateur ainsi que le mot de passe « aecon2025 ».
Actionnaires véritables canadiens
Rendez-vous au https://meetings.lumiconnect.com/400-440-459-152 au début de l'assemblée pour vous connecter. Cliquez sur l'icône « Je suis un invité » et remplissez le formulaire en ligne pour avoir accès à l'assemblée.
Actionnaires véritables américains
Obtenez un formulaire de procuration réglementaire de votre courtier, de votre banque ou d'un autre mandataire et transmettez-le à l'adresse suivante : Courriel : uslegalproxy@computershare.com (objet : Legal Proxy) Vous recevrez par courriel de Computershare une confirmation de votre inscription et vous pourrez assister à l'assemblée par webdiffusion en vous connectant à l'adresse suivante : https://meetings.lumiconnect.com/400-440-459-152 .

La plateforme de webdiffusion de l'assemblée est entièrement prise en charge par les navigateurs et les appareils équipés des dernières versions des plugiciels applicables. **Vous devez vous assurer d'avoir une connexion Internet fiable, de préférence à haute vitesse, quel que soit l'endroit où vous serez pour participer à l'assemblée.**

L'assemblée commencera sans délai à 9 h (heure avancée de l'Est) le 3 juin 2025. L'enregistrement en ligne sera possible quinze minutes avant le début de l'assemblée, à 8 h 45 (heure avancée de l'Est). Prévoyez suffisamment de temps pour suivre les procédures d'enregistrement en ligne. Si vous éprouvez des difficultés d'accès pendant la période d'enregistrement en ligne ou pendant la durée de l'assemblée, veuillez communiquer avec le soutien technique au numéro qui s'affichera sur la page de connexion pour l'assemblée des actionnaires en ligne. La webdiffusion de l'assemblée vous permet d'y assister en direct. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment désignés peuvent poser des questions en les tapant dans la zone de texte « Poser une question » et ils seront en mesure de voter pendant la durée de l'assemblée s'ils ne l'ont pas déjà fait au préalable.

Les actionnaires qui ont des questions au sujet du portail utilisé pour la tenue des assemblées en ligne ou qui ont besoin d'aide pour accéder au site Web de l'assemblée peuvent consulter la page Web www.lumiglobal.com/contact pour plus de renseignements.

Poser ou soumettre des questions pendant l'assemblée

Les questions transmises ne pourront pas être consultées par les autres personnes qui participent à la webdiffusion, mais nous ferons de notre mieux pour y répondre pendant les délais alloués. Un modérateur peut filtrer les questions pour regrouper les sujets récurrents et ensuite soumettre un résumé des questions posées au président du conseil ou à un dirigeant de la Société habilité à y répondre.

Les questions doivent être liées à l'ordre du jour de l'assemblée et celles qui sont inappropriées ne seront pas traitées. La rediffusion qui sera publiée sur le site Web d'Aecon après la tenue de l'assemblée comprendra le temps consacré aux sujets abordés pendant la période de questions et réponses.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le document portant sur les règles de conduite et les procédures applicables aux assemblées, qui figure sur le site Web de la Société, à l'adresse www.aecon.com.

SOLLICITATION DE PROCURATIONS

La présente circulaire est remise dans le cadre de la sollicitation, par la direction de la Société, de procurations qui serviront à l'assemblée des porteurs d'actions ordinaires de la Société (les « **actions ordinaires** », et les porteurs de ces actions ordinaires, les « **actionnaires** ») devant être tenue à 9 h (heure avancée de l'Est) le 3 juin 2025 aux fins énoncées dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société ci-joint (l'« **avis de convocation** »). Bien qu'il soit prévu que la sollicitation s'effectuera principalement par la poste, les procurations pourraient aussi être sollicitées par Internet, par téléphone ou par un autre mode de sollicitation directe par la direction ou les employés permanents de la Société et/ou l'agent des transferts de la Société, Services aux investisseurs Computershare Inc. La Société a retenu les services de Kingsdale Advisors (« **Kingsdale** ») pour qu'elle lui fournisse un vaste éventail de services aux conseils et aux communications stratégiques, à la gouvernance, aux questions numériques et aux campagnes réalisées auprès des investisseurs. Elle lui verse en contrepartie de ces services une rémunération globale, à laquelle s'ajoutent certains honoraires cumulés pendant la durée du mandat, à la discrétion de la Société, et selon les directives transmises par celle-ci. **La sollicitation de procurations dans le cadre de la présente circulaire est faite par la direction de la Société ou pour son compte**, et les frais totaux de la sollicitation seront pris en charge par la Société. Au moment de l'impression de la présente circulaire, la Société n'a pas l'intention de verser une rémunération supplémentaire pour la sollicitation de procurations effectuée par des tiers, mais elle remboursera les frais raisonnables des personnes qui sont les propriétaires inscrits mais non les propriétaires véritables des actions avec droit de vote de la Société (tels que des courtiers en valeurs mobilières et autres représentants inscrits aux termes des lois sur les valeurs mobilières en vigueur, des prête-noms et/ou des dépositaires) qui se chargent de transmettre des exemplaires de l'avis de convocation, du formulaire de procuration, de la circulaire et des autres documents aux propriétaires véritables. La Société fournira, sans frais aux personnes qui en feront la demande auprès de la secrétaire générale de la Société, des exemplaires supplémentaires des documents précédents nécessaires à cette fin.

Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour voter, veuillez communiquer avec Kingsdale Advisors au 1 877 657-5857 (sans frais en Amérique du Nord) ou au 1 416 623-4172 (par message texte ou à frais virés de l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou par courriel à contactus@kingsdaleadvisors.com. Pour obtenir des renseignements à jour sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires, veuillez consulter le www.AECONAGM.com.

ACTIONS AVEC DROIT DE VOTE ET LEURS PRINCIPAUX PORTEURS

Qui est habilité à voter à l'assemblée?

Le conseil a fixé au 10 avril 2025 la date de clôture des registres (la « **date de clôture des registres** ») servant à déterminer les actionnaires habilités à recevoir l'avis de convocation et à voter à l'assemblée. Seuls les porteurs d'actions ordinaires inscrits à la date de clôture des registres sont habiles à voter à l'assemblée. Le fait pour un actionnaire de ne pas recevoir de copie de l'avis de convocation ne lui enlève pas le droit d'exercer les droits de vote rattachés aux actions immatriculées à son nom à l'assemblée.

Combien d'actions ordinaires confèrent le droit de voter?

Le capital-actions autorisé de la Société est constitué d'un nombre illimité d'actions ordinaires, dont chacune donne le droit à un vote à l'égard de chacune des questions dûment soumises à l'assemblée.

À la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de la Société, à la date de clôture des registres, aucune personne ou société, directement ou indirectement, n'était propriétaire véritable de 10 % ou plus des titres comportant droit de vote de toute catégorie donnée de titres comportant droit de vote en circulation de la Société, ni n'exerçait une emprise sur un tel pourcentage de titres.

Actions ordinaires en circulation :

62 916 395 à la date de clôture des registres

Combien de voix sont nécessaires pour approuver les questions soumises à l'assemblée?

Pour être approuvée, chaque résolution soumise à l'assemblée doit être adoptée à la majorité des voix exprimées lors de l'assemblée.

ACTIONNAIRES INSCRITS

Qu'est-ce qu'un actionnaire inscrit?

Un actionnaire inscrit est un actionnaire qui détient un certificat d'action immatriculé à son nom ou qui a reçu un relevé d'un système d'inscription directe délivré à son nom.

Comment voter

À titre d'actionnaire inscrit, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires des façons suivantes :

À l'assemblée (en personne) 	Assistez à l'assemblée et inscrivez-vous auprès de l'agent des transferts dès votre arrivée.
À l'assemblée (connexion virtuelle)	Connectez-vous à l'adresse https://meetings.lumiconnect.com/400-440-459-152 et sélectionnez « J'ai un identifiant », puis saisissez votre numéro de contrôle à 15 chiffres unique et le mot de passe « aecon2025 » (sensibles à la casse). Dès que le vote sera ouvert, l'onglet de vote s'affichera sur la page d'accueil. Les résolutions et les choix de vote s'afficheront dans cet onglet. Pour voter, sélectionnez l'une des options de vote. Un message s'affichera pour confirmer que votre vote a bien été reçu.
Par téléphone 	Appelez au 1 866 732-VOTE (8683) (sans frais en Amérique du Nord). Vous devrez entrer votre numéro de contrôle à 15 chiffres imprimé au recto de votre formulaire de procuration. Suivez les instructions vocales interactives pour voter.

Par la poste	Indiquez vos instructions de vote, signez le formulaire de procuration et faites-le parvenir à l'adresse suivante :
	Computershare Investor Services Inc. Attention: Proxy Department 100 University Avenue, 8th Floor Toronto (Ontario) M5J 2Y1
En ligne	Allez au www.investorvote.com .
	Vous devrez entrer votre numéro de contrôle à 15 chiffres imprimé au recto de votre formulaire de procuration et suivre les instructions qui apparaissent à l'écran.

ACTIONNAIRES VÉRITABLES

Qu'est-ce qu'un actionnaire véritable?

Les actionnaires non inscrits ou « actionnaires véritables » (les « **porteurs véritables** ») sont les porteurs dont les actions ordinaires sont détenues en leur nom : soit, (i) au nom d'un intermédiaire (un « **intermédiaire** ») (comprenant, entre autres, les banques, les sociétés de fiducie, les maisons de courtage ou les courtiers en valeurs et les fiduciaires ou administrateurs de REER, FERR, REEE, CELI autogérés et d'autres régimes semblables) avec lequel les porteurs véritables traitent, soit (ii) au nom d'une agence de compensation et de dépôt (comme Services de dépôt et de compensation CDS Inc.) dont l'intermédiaire est un adhérent.

Quel est le processus de vote pour les porteurs véritables?

Seules les procurations déposées par les actionnaires dont le nom figure sur les registres de la Société à titre de porteurs inscrits des actions ordinaires peuvent être reconnues et exercées à l'assemblée. Conformément aux exigences des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « **ACVM** »), la Société aura distribué des exemplaires de l'avis de convocation, de la présente circulaire et du formulaire d'instructions de vote ci-joint aux agences de compensation et de dépôt et aux intermédiaires afin que ceux-ci les transmettent aux porteurs véritables. **Si vous êtes un porteur véritable, votre intermédiaire est l'entité qui, juridiquement, peut exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires à l'assemblée conformément à vos instructions de vote. Les droits de vote rattachés aux actions ordinaires détenues par un intermédiaire peuvent uniquement être exercés conformément aux directives du porteur véritable. En l'absence d'instructions claires, les intermédiaires n'ont pas le droit d'exercer de droit de vote à l'égard des actions ordinaires.**

Les porteurs véritables recevront par l'entremise de leur intermédiaire un formulaire d'instructions de vote au moyen duquel ils pourront donner à l'actionnaire inscrit des instructions sur la façon de voter pour le compte du porteur véritable. La majorité des intermédiaires délèguent maintenant la responsabilité d'obtenir des instructions des clients à Broadridge Investor Communications Corporation (« **Broadridge** »). Généralement, Broadridge fait parvenir par la poste un formulaire d'instructions de vote numérisable plutôt que le formulaire de procuration. Broadridge consigne les résultats de toutes les instructions reçues et fournit des instructions appropriées sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés aux actions ordinaires représentées à l'assemblée. Le formulaire d'instructions de vote doit être retourné selon les directives de Broadridge bien avant l'assemblée pour que les droits de vote rattachés à ces actions ordinaires soient exercés.

Les porteurs véritables doivent s'assurer que les instructions qui se rapportent à l'exercice des droits de vote rattachés à leurs actions ordinaires soient communiquées en temps opportun et selon les instructions de leur intermédiaire ou de Broadridge, selon le cas. Chaque intermédiaire choisit ses propres méthodes d'envoi et fournit ses propres instructions quant au retour des documents, que les porteurs véritables doivent suivre attentivement afin de s'assurer que les droits de vote rattachés à leurs actions ordinaires seront exercés à l'assemblée.

Il se peut que Kingsdale Advisors communique avec les porteurs véritables qui ne s'opposent pas à ce que leur nom soit communiqué à la Société afin de les aider à exercer directement par téléphone les droits de vote rattachés à leurs actions ordinaires d'Aecon. Aecon peut également avoir recours au service Broadridge Quickvote^{MC} pour aider les porteurs véritables à exercer les droits de vote rattachés à leurs actions ordinaires d'Aecon.

Conformément au *Règlement 54-101 sur la communication avec les propriétaires véritables des titres d'un émetteur assujéti* (le « **Règlement 54-101** »), la Société remet des exemplaires des documents reliés aux procurations en vue de l'assemblée de façon indirecte aux propriétaires véritables et la Société prévoit payer les frais de livraison de ces documents aux propriétaires véritables opposés. La Société n'utilisera pas les procédures de notification et d'accès prévues dans le Règlement 54-101 pour remettre les copies des documents reliés aux procurations en vue de l'assemblée.

Comment voter

Les porteurs véritables doivent suivre attentivement les instructions et procédures de leur intermédiaire ou de Broadridge, le cas échéant, notamment celles qui concernent la date et le lieu où le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote doit être envoyé.

À titre d'actionnaire qui est un porteur véritable, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires des façons suivantes :

	Propriétaire véritable canadien (propriétaire véritable non opposé canadien ou propriétaire véritable opposé canadien)	Propriétaire véritable américain (propriétaire véritable non opposé américain ou propriétaire véritable opposé américain)
Par téléphone 	Appelez au 1 800 474-7501 (service en français) ou au 1 800 474-7493 (service en anglais). Vous devrez entrer votre numéro de contrôle à 16 chiffres imprimé au recto de votre formulaire d'instructions de vote. Suivez les instructions vocales interactives pour voter.	Appelez au 1 800 454-8683. Vous devrez entrer votre numéro de contrôle à 16 chiffres imprimé au recto de votre formulaire d'instructions de vote. Suivez les instructions vocales interactives pour voter.
En ligne 	Allez au www.proxyvote.com . Saisissez votre numéro de contrôle à 16 chiffres imprimé au recto de votre formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions à l'écran.	Allez au www.proxyvote.com . Saisissez votre numéro de contrôle à 16 chiffres imprimé au recto de votre formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions à l'écran.
Par la poste 	Indiquez vos instructions de vote et faites parvenir votre formulaire d'instructions de vote rempli à l'adresse suivante : Data Processing Centre PO BOX 3700 STN Industrial Park Markham ON L3R 9Z9	Indiquez vos instructions de vote et faites parvenir votre formulaire d'instructions de vote rempli dans l'enveloppe fournie.

Un porteur véritable qui reçoit un formulaire d'instructions de vote par l'entremise de son intermédiaire ou de Broadridge, selon le cas, **ne peut pas** utiliser ce formulaire pour exercer les droits de vote rattachés à ses actions ordinaires directement à l'assemblée. Afin que vous puissiez exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires directement à l'assemblée, votre intermédiaire doit vous désigner en tant que fondé de pouvoir. Les porteurs véritables qui désirent assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à leurs actions ordinaires indirectement en tant que fondé de pouvoir doivent inscrire leur nom dans l'espace en blanc sur le formulaire de procuration ou sur le formulaire d'instructions de vote fourni par leur intermédiaire, et le retourner selon les instructions reçues de leur intermédiaire, et ce, bien avant l'assemblée. **Ne donnez pas** d'instructions de vote puisque votre vote sera comptabilisé à l'assemblée. Les porteurs véritables ne peuvent se désigner eux-mêmes comme fondés de pouvoir pour assister à l'assemblée que par la poste ou en ligne; ils ne peuvent pas se désigner eux-mêmes comme fondés de pouvoir par téléphone.

Actionnaires inscrits et porteurs véritables - Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour voter, veuillez communiquer avec Kingsdale Advisors au 1 877 657-5857 (sans frais en Amérique du Nord) ou au 1 416 623-4172 (par message texte ou à frais virés de l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou par courriel à contactus@kingsdaleadvisors.com. Pour obtenir des renseignements à jour sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires, veuillez consulter le www.AECONAGM.com.

Employés d'Aecon - Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour voter, veuillez communiquer avec Kingsdale Advisors au 1 888 370-3955 (sans frais et par message texte) ou par courriel à contactus@kingsdaleadvisors.com. Pour obtenir des renseignements à jour sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires, veuillez consulter le www.AECONAGM.com.

DÉSIGNATION DES FONDÉS DE POUVOIR, DATE DE REMISE ET RÉVOCATION DES PROCURATIONS

Comment désigner un fondé de pouvoir

Chacune des personnes dont le nom figure dans le formulaire de procuration ci-joint ou dans le formulaire d'instructions de vote, selon le cas, est un dirigeant de la Société. Le fait de signer le formulaire de procuration ci-joint donne le pouvoir à ces personnes d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires à l'assemblée, à moins que vous ne donniez ce pouvoir à quelqu'un d'autre. **Les actionnaires ont le droit de désigner une personne ou une société autre que les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote pour les représenter à l'assemblée. Cette personne ne doit pas nécessairement être un actionnaire.**

En plus de suivre l'étape ci-dessus, les actionnaires qui souhaitent désigner un fondé de pouvoir (y compris les actionnaires qui souhaitent se désigner eux-mêmes comme fondés de pouvoir) doivent se rendre à l'adresse www.computershare.com/Aecon2025 et fournir les coordonnées de ce fondé de pouvoir qui sont requises afin que Computershare puisse lui transmettre un code à quatre lettres par courriel. Sans le code en question, les fondés de pouvoir ne pourront pas voter à l'assemblée. Si l'actionnaire omet d'inscrire son fondé de pouvoir en ligne, ce dernier ne sera pas en mesure de voter à l'assemblée.

Actionnaires inscrits

Un actionnaire inscrit qui souhaite désigner une autre personne (qui ne doit pas nécessairement être un actionnaire) pour le représenter et agir en son nom à l'assemblée peut le faire, soit en inscrivant le nom de la personne dans l'espace réservé à cette fin sur le formulaire de procuration, ou en remplissant un autre formulaire de procuration. Un formulaire de procuration nommant un fondé de pouvoir qui n'est pas membre de la direction peut être soumis à Computershare soit en personne, soit par la poste ou par messenger, à l'adresse suivante : 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto, (Ontario) M5J 2Y1, soit par Internet à www.investorvote.com.

Porteurs véritables

Un porteur véritable qui souhaite désigner une autre personne (qui ne doit pas nécessairement être un actionnaire) pour assister et agir en son nom à l'assemblée (y compris un porteur véritable qui souhaite assister et voter lui-même à l'assemblée) peut le faire soit en indiquant le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, soit en remplissant un autre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote approprié et en le retournant par courrier conformément aux instructions figurant sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote.

Retourner le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote

Le formulaire d'instructions de vote doit parvenir à Computershare au plus tard à 9 h (heure avancée de l'Est) le 30 mai 2025 (ou au moins 48 heures, à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés, avant la date de toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement ou de report). Les porteurs véritables doivent fournir leurs instructions de vote à leur intermédiaire ou à Broadridge, selon le cas, avant la date limite précisée sur le formulaire d'instructions de vote ou le formulaire de procuration, afin que l'intermédiaire ou Broadridge puisse donner suite aux instructions de vote avant l'heure limite pour le dépôt des procurations. Le président de l'assemblée peut, à son appréciation, prolonger le délai prévu pour le dépôt des procurations ou renoncer à son application, sans préavis.

Un formulaire de procuration doit être signé par l'actionnaire inscrit ou par son mandataire autorisé par écrit ou, si l'actionnaire inscrit est une société, sous son sceau ou par un dirigeant ou représentant de celle-ci dûment autorisé, la désignation du signataire autorisé étant requise.

Changer votre vote ou révoquer votre procuration

Un actionnaire inscrit peut révoquer sa procuration en tout temps, en votant de nouveau sur Internet ou par téléphone avant 9 h (heure avancée de l'Est) le 30 mai 2025 comme il est indiqué ci-après ou en remplissant un acte écrit (ce qui comprend un autre formulaire de procuration portant une date plus tardive) signé par l'actionnaire inscrit, ou par son mandataire (dûment autorisé par écrit), et déposé de manière électronique auprès du président de l'assemblée (à jbeck@aecon.com) ou de la secrétaire générale de la Société (à mdoyle@aecon.com) le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report, ou de toute autre manière autorisée par la loi.

Les actionnaires inscrits peuvent également changer leurs instructions de vote en faisant parvenir des instructions modifiées à Computershare au plus tard à 9 h (heure avancée de l'Est) le 30 mai 2025 ou de toute autre manière autorisée par la loi. Si un actionnaire inscrit a voté par Internet ou par téléphone, et qu'il souhaite modifier son vote, il peut voter à nouveau de cette façon avant 9 h (heure avancée de l'Est) le 30 mai 2025 (ou au moins 48 heures, sans compter les samedis, les dimanches et les jours fériés, avant la date de toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement ou de report). Les actionnaires inscrits qui se joignent à l'assemblée par webdiffusion peuvent changer leurs votes jusqu'à la fin de la période de vote en sélectionnant simplement un autre choix.

Les porteurs véritables qui souhaitent révoquer ou modifier leurs instructions de vote devraient communiquer avec leur intermédiaire ou Broadridge.

POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE DES FONDÉS DE POUVOIR

Comment votera votre fondé de pouvoir

Le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote remis aux actionnaires avec l'avis de convocation et la présente circulaire permet aux actionnaires de préciser si les droits de vote rattachés aux actions ordinaires représentées par le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote doivent être exercés « POUR » ou « CONTRE », ou faire l'objet d'une « ABSTENTION », conformément aux instructions données dans le formulaire, à l'égard des questions soumises à l'assemblée. À tout scrutin qui peut être demandé, les droits de vote rattachés aux actions ordinaires représentées par des procurations accordées en faveur des représentants de la direction seront exercés « POUR » ou « CONTRE », ou feront l'objet d'une « ABSTENTION », à l'égard de l'élection des administrateurs, de la résolution à titre consultatif concernant l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction (le vote consultatif sur la rémunération) et du renouvellement du mandat et de la rémunération des auditeurs, dans chaque cas, conformément aux instructions de vote que vous donnez sur votre formulaire de procuration.

Dans le cas des procurations dans lesquelles les actionnaires n'ont pas précisé la manière de voter, les droits de vote rattachés aux actions ordinaires représentées par des procurations accordées en faveur des représentants de la direction seront exercés :

- **POUR l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur dont le nom figure dans la présente circulaire;**
- **POUR la résolution à titre consultatif sur l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction;**
- **POUR le renouvellement du mandat de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeurs de la Société pour l'exercice en cours et l'autorisation permettant au conseil de fixer leur rémunération.**

Le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint confère aux fondés de pouvoir un pouvoir discrétionnaire à l'égard des modifications apportées aux questions mentionnées dans l'avis de convocation et à l'égard de toute nouvelle question susceptible d'être dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report. En date des présentes, la direction de la Société n'est au courant d'aucune modification ou autre question devant être soumise à l'assemblée autre que celles qui sont mentionnées dans l'avis de convocation. Cependant, si d'autres questions, dont la direction de la Société n'a pas présentement connaissance, devaient être dûment soumises à l'assemblée, les droits de vote rattachés aux actions ordinaires représentées par des procurations accordées en faveur des représentants de la direction seront exercés sur ces questions selon le bon jugement des fondés de pouvoir.

Actionnaires inscrits et porteurs véritables - Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour voter, veuillez communiquer avec Kingsdale Advisors au 1 877 657-5857 (sans frais en Amérique du Nord) ou au 1 416 623-4172 (par message texte ou à frais virés de l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou par courriel à contactus@kingsdaleadvisors.com. Pour obtenir des renseignements à jour sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires, veuillez consulter le www.AECONAGM.com.

Employés d'Aecon - Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour voter, veuillez communiquer avec Kingsdale Advisors au 1 888 370-3955 (sans frais et par message texte) ou par courriel à contactus@kingsdaleadvisors.com. Pour obtenir des renseignements à jour sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires, veuillez consulter le www.AECONAGM.com.

REMISE DE DOCUMENTS PAR VOIE ÉLECTRONIQUE ET EXERCICE DES DROITS DE VOTE

Les porteurs véritables sont invités à consentir à la remise des documents relatifs à l'assemblée par voie électronique, ce qui comporte plusieurs avantages. Vous aiderez évidemment Aecon dans le cadre de son engagement visant à assurer un avenir plus durable en éliminant le recours à l'impression du papier et en réduisant l'empreinte carbone liée à la procédure connexe d'envoi des documents par la poste, mais vous bénéficierez également d'avantages pratiques. Si vous acceptez la remise de documents par voie électronique, vous recevrez à l'avenir les documents relatifs à l'assemblée dans un courriel transmis par votre intermédiaire financier (si celui-ci offre ce service) et vous pourrez voter de votre appareil électronique en cliquant simplement sur le lien qui figure dans le courriel. La procédure à suivre est simple et rapide. Rendez-vous au www.proxyvote.com et connectez-vous en indiquant votre numéro de contrôle, puis votez à l'égard des résolutions soumises à l'assemblée et, après avoir reçu la confirmation de votre vote, vous pourrez cocher la case correspondant à la remise de documents par voie électronique et fournir une adresse courriel.

Les actionnaires inscrits peuvent également adhérer à la transmission électronique en suivant les instructions indiquées dans le formulaire de procuration qui leur a été fourni.

RUBRIQUE TROIS – POINTS À L'ORDRE DU JOUR

RÉCEPTION DES ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers audités de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 et le rapport des auditeurs sur ceux-ci seront présentés aux actionnaires à l'assemblée.

POINT 1 : ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les statuts constitutifs modifiés de la Société prévoient que le conseil d'administration doit être composé d'un minimum de huit et d'un maximum de quinze administrateurs. Cette année, le conseil a proposé dix candidats à l'élection aux postes d'administrateur à l'assemblée.

Il est proposé que chacune des personnes dont le nom figure ci-après soit élue à un poste d'administrateur et exerce son mandat jusqu'à la fin de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que son poste soit libéré conformément aux règlements administratifs de la Société. La direction de la Société n'a aucune raison de croire que l'un de ces candidats sera incapable d'exercer les fonctions d'administrateur, mais, si cette situation se présentait avant l'assemblée, les personnes dont le nom figure sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instruction de vote ci-joint se réservent le droit de voter pour un autre candidat à leur discrétion.

Exigence en matière de vote à la majorité des voix et règlement administratif relatif aux préavis (Règlement administratif n° 2)

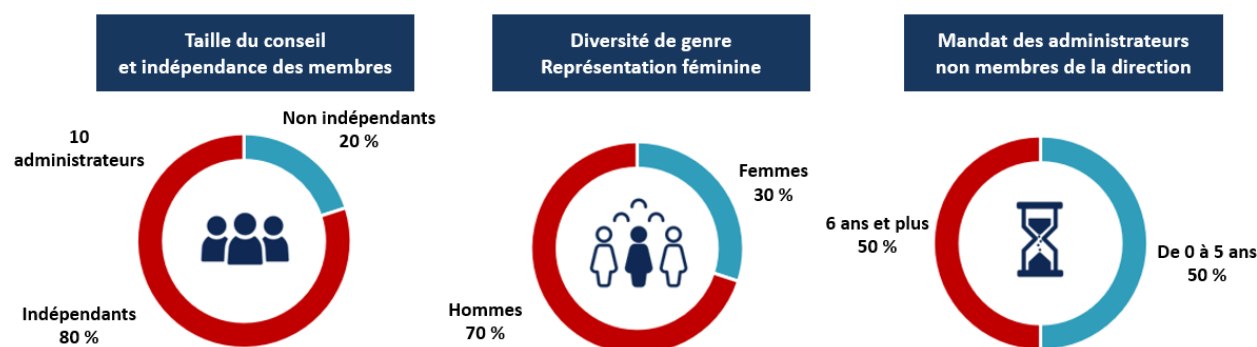
Puisque la Société est constituée sous le régime de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, chaque candidat à un poste d'administrateur doit être élu à la majorité des voix exprimées en sa faveur. Cette règle s'applique uniquement dans le cas d'une élection « non contestée » des administrateurs, c'est-à-dire lorsque le nombre de candidats aux postes d'administrateur n'est pas supérieur au nombre d'administrateurs devant être élus.

À l'assemblée annuelle des actionnaires tenue le 29 juin 2017, les actionnaires ont approuvé le règlement administratif n° 2, qui prévoit la remise d'un préavis à la Société à l'égard des propositions d'actionnaire visant toute mise en candidature en

vue de l'élection des administrateurs. Ce règlement administratif exige d'un actionnaire proposant une candidature qu'il donne un avis au conseil de la mise en candidature proposée d'un administrateur au moins 30 jours avant la date de l'assemblée annuelle pertinente ou au moins 40 jours si la Société a recours aux procédures de notification et d'accès pour remettre les documents reliés aux procurations. Cette période de préavis vise à donner à la Société et aux actionnaires un délai suffisant pour examiner toute candidature proposée. On peut consulter ce règlement administratif sur le site Web de la Société à www.aecon.com/fr/investir-dans-notre-avenir/dossier-pour-les-investisseurs.

Candidats au conseil d'administration

Le résumé qui suit présente des renseignements pertinents relativement à chaque candidat à l'élection au poste d'administrateur. Certains renseignements qui figurent ci-après à l'égard d'un candidat au poste d'administrateur ne sont pas connus par la Société et ont été fournis par le candidat à titre individuel. Les renseignements sur le nombre d'actions ordinaires ou d'UAD dont le candidat est propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerce une emprise, directement ou indirectement, n'étant pas connus de la Société, ont été fournis respectivement par les candidats aux postes d'administrateur ou obtenus du Système électronique de déclaration des initiés (« **SEDI** ») et peuvent comprendre des actions ordinaires détenues ou contrôlées par les conjoints et/ou les enfants des administrateurs et/ou des sociétés contrôlées par les candidats aux postes d'administrateur ou leurs conjoints et/ou leurs enfants. Les statistiques présentées dans les graphiques ci-dessous supposent que tous les candidats aux postes d'administrateur sont élus en 2025.



JOHN M. BECK, Ordre de l'Ontario



Président du conseil de Groupe Aecon Inc.

Âge : 83 ans
Toronto (Ontario)
Canada

**Administrateur
non indépendant
depuis : 1963**

Principaux domaines d'expertise :
Expérience dans les secteurs de la construction et/ou du développement des infrastructures, expérience comme membre de la haute direction ou comme cadre dirigeant, gestion et direction de la croissance

Résultat à l'élection de 2024 :
98,60 %

Présence globale aux réunions du conseil en 2024 : 100 %

John M. Beck, Ordre de l'Ontario, est le président du conseil. Figure de proue du secteur de la construction au Canada, M. Beck est membre du conseil d'Aecon depuis 1963. M. Beck a également été administrateur du Conseil canadien pour les partenariats public-privé. À l'heure actuelle, M. Beck est membre du conseil des Comptables professionnels agréés de l'Ontario et a agi en tant que coprésident de la section de l'industrie des infrastructures et du développement urbain du Forum économique mondial. Il est également membre du Conseil canadien des affaires, membre de l'Ordre de l'Ontario depuis janvier 2024, qui est la plus haute distinction civile de la province décernée par le lieutenant-gouverneur, et *Fellow* de l'Académie canadienne du génie. M. Beck est le lauréat du prix Donald P. Giffen Sr. Construction Industry Achievement qui lui a été décerné par la Toronto Construction Association pour souligner ses réalisations dans le secteur de la construction sur une période de 50 ans. Diplômé en génie civil de l'Université McGill, M. Beck compte une expérience de plus de 55 ans dans le secteur de la construction au Canada et à l'étranger. Il a dirigé diverses activités de construction, y compris des projets de génie civil lourds et des projets commerciaux et industriels, ainsi que des activités de fabrication de béton manufacturé et le développement de PPP.

NOMBRE D' ACTIONS ET D'UAD DÉTENUES, CONTRÔLÉES OU SOUS EMPRISE (à la date de clôture des registres)

Actions ordinaires (Nombre)	UAD (Nombre)	Valeur totale à risque des actions ordinaires et des UAD	Multiple de la rémunération forfaitaire annuelle	Respecte les exigences en matière d'actionariat des administrateurs de 5 fois la rémunération forfaitaire annuelle (✓) ¹⁾
10 000	504 832	8 561 656 \$	77,8x	✓

¹⁾ Le multiple de la rémunération forfaitaire annuelle est évalué en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (la « **TSX** ») à la date de clôture des registres, soit 16,63 \$ l'action.

SUSAN WOLBURGH JENAH, IAS.A



Administratrice de sociétés

Âge: 69 ans
Toronto (Ontario)
Canada

Administratrice indépendante
depuis : 2016

Principaux domaines d'expertise :
Rémunération de la haute
direction, gouvernance et membre
du conseil de sociétés ouvertes

Résultat à l'élection de 2024 :
98,77 %

**Présence globale aux réunions du
conseil et des comités en 2024 :**
96 %

Susan Wolburgh Jenah, IAS.A s'est jointe au conseil en 2016. M^{me} Wolburgh Jenah est également membre et présidente par intérim du conseil d'administration d'Hydro One Limited. Elle est l'ancienne présidente et chef de la direction de l'Organisme canadien de réglementation des investissements (l'« OCRI ») (anciennement l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières (l'« OCAVM »)), organisme d'autoréglementation national qui supervise les courtiers en valeurs mobilières et l'activité de négociation des titres d'emprunt et des titres de capitaux propres sur les marchés canadiens. Auparavant, elle a siégé au conseil d'administration de la Banque Laurentienne du Canada, du Global Risk Institute, de la Bourse NEO et de NEO Innovations et au conseil des gouverneurs de la Financial Industry Regulatory Authority des États-Unis, ainsi qu'au conseil d'administration de l'Institut des administrateurs de sociétés. Auparavant, M^{me} Wolburgh Jenah a eu une brillante carrière auprès de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario sur une période de plus de 20 ans et elle a occupé divers postes au sein de la haute direction, y compris ceux de vice-présidente, de chef des affaires internationales et de chef du contentieux. Récemment, elle était vice-présidente du conseil d'administration de l'hôpital Humber River et présidente du comité d'examen indépendant de Placements Vanguard Canada. Elle est membre du conseil consultatif national de l'Institut C.D. Howe et a agi à titre de mentor et de marraine pour le programme *Catalyst Women on Board*. M^{me} Wolburgh Jenah est titulaire d'un baccalauréat en droit de la faculté de droit Osgoode Hall et, en 2011, Osgoode Hall lui a décerné un prix d'ancienne émérite en reconnaissance de ses réalisations. Elle a obtenu la certification IAS.A.

Membre de comités d'Aecon :

- Comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération (présidente)
- Comité de gestion des risques liés à l'exploitation, à l'environnement et à la sécurité

Membre du conseil et de comités d'une société ouverte :

- Hydro One Limited
Présidente du conseil d'administration par intérim
Comité de gouvernance et de réglementation (présidente)
Comité des peuples autochtones, de la sécurité et de l'exploitation

NOMBRE D' ACTIONS ET D'UAD DÉTENUES, CONTRÔLÉES OU SOUS EMPRISE (à la date de clôture des registres)

Actions ordinaires (Nombre)	UAD (Nombre)	Valeur totale à risque des actions ordinaires et des UAD	Multiple de la rémunération forfaitaire annuelle	Respecte les exigences en matière d'actionariat des administrateurs de 5 fois la rémunération forfaitaire annuelle (✓) ¹⁾
2 117	101 469	1 722 635 \$	15,7x	✓

¹⁾ Le multiple de la rémunération forfaitaire annuelle est évalué en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de clôture des registres, soit 16,63 \$ l'action.

LESLIE KASS, administratrice de sociétés



Chef de la direction de North Coast Holdings et de Lewis Services

Âge : 54 ans
Pittsford, New York
États-Unis

Administratrice indépendante depuis : 2024

Principaux domaines d'expertise :

Expérience comme membre de la haute direction ou comme cadre dirigeant, expérience dans les secteurs de la construction et/ou du développement des infrastructures, technologie de l'information et cybersécurité

Résultat à l'élection de 2024 : 99,44 %

Présence globale aux réunions du conseil et des comités en 2024 :
100 %¹⁾

Leslie Kass, administratrice de sociétés, s'est jointe au conseil en 2024. Mme Kass est actuellement chef de la direction de North Coast Holdings et de Lewis Services ("Lewis") ayant pour celle-ci la responsabilité de la clientèle, du personnel et du plan d'actionnariat des employés, tout en élaborant et en exécutant sa vision et sa stratégie de croissance continue. Leader respectée depuis plus de 30 ans dans les secteurs des services publics et de l'énergie, Mme Kass est fière d'être la première femme à occuper le poste de chef de la direction de Lewis, entreprise comptant 85 ans d'histoire. Avant d'entrer au service de Lewis, Mme Kass était la première femme à occuper le poste de chef de la direction de Babcock & Wilcox, et a été vice-présidente directrice du centre technique de TC Énergie à Calgary, en Alberta. Mme Kass a aussi occupé des postes de direction chez Westinghouse Electric Company, au Nuclear Energy Institute, chez Entergy et chez Duke Energy. Elle a fait partie de l'équipe chargée de la mise au point de l'usine d'enrichissement d'uranium par centrifugation d'Urenco USA au Nouveau-Mexique. Mme Kass a obtenu un diplôme de premier cycle en science et génie des matériaux du Massachusetts Institute of Technology ainsi qu'une maîtrise en administration des affaires de la Fuqua School of Business de la Duke University. Elle a siégé au conseil de la centrale nucléaire Bruce Power (plus important site de production d'énergie nucléaire du monde) et de Babcock & Wilcox Enterprises (NYSE : BW) et est actuellement administratrice de North Coast Holdings et de Lewis Services.

Membre de comités d'Aecon :

- Comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération

NOMBRE D' ACTIONS ET D'UAD DÉTENUES, CONTRÔLÉES OU SOUS EMPRISE (à la date de clôture des registres)

Actions ordinaires (Nombre)	UAD (Nombre)	Valeur totale à risque des actions ordinaires et des UAD	Multiple de la rémunération forfaitaire annuelle	Respecte les exigences en matière d'actionnariat des administrateurs de 5 fois la rémunération forfaitaire annuelle (✓) ²⁾
805	10 785	192 742 \$	1,8x	En voie d'être atteint

¹⁾ M^{me} Kass a été élue au poste d'administratrice le 4 juin 2024 et a participé à la totalité des réunions du conseil et des comités dont elle est membre depuis son élection.

²⁾ Conformément à la Politique d'actionnariat des administrateurs adoptée par le conseil, M^{me} Kass a jusqu'en 2029 pour atteindre le seuil de propriété minimale de cinq fois sa rémunération forfaitaire annuelle au conseil sous forme d'actions ordinaires et/ou d'UAD. Le multiple de la rémunération forfaitaire annuelle est évalué en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de clôture des registres, soit 16,63 \$ l'action.

STUART LEE, FCPA, FCA, IAS.A



Administrateur de sociétés

Âge : 61 ans
Edmonton (Alberta)
Canada

Administrateur indépendant
depuis : 2023

Principaux domaines d'expertise :
Expert financier en matière d'audit,
expérience dans les secteurs de la
construction et/ou du développement
des infrastructures, gestion et
direction de la croissance

Résultat à l'élection de 2024 : 99,43 %

**Présence globale aux réunions du
conseil et des comités en 2024 :**
100 %

Stuart Lee, IAS.A s'est joint au conseil en 2023. M. Lee est titulaire d'un diplôme en commerce de l'Université de l'Alberta, est comptable professionnel agréé et possède plus de vingt ans d'expérience en tant que cadre financier et commercial, principalement dans les secteurs de l'énergie, de l'électricité et des services publics. M. Lee est président et chef de la direction retraité d'EPCOR Utilities Inc., l'un des principaux fournisseurs de services et de produits liés à l'énergie et à l'eau au Canada, qui offre des solutions à ses clients en Alberta, en Ontario, en Colombie-Britannique et en Saskatchewan, et l'un des plus grands fournisseurs de services d'eau privés dans le sud-ouest des États-Unis, exerçant des activités en Arizona, au Nouveau-Mexique et au Texas. M. Lee a été président et chef de la direction d'EPCOR Utilities Inc. du 1^{er} septembre 2015 jusqu'à son départ à la retraite le 31 mai 2023. Il a joué un rôle déterminant dans la croissance et l'excellence opérationnelle de l'entreprise, en ajoutant de nouvelles zones géographiques et de nouveaux secteurs d'activité à son portefeuille au Canada et aux États-Unis. Avant de se joindre à EPCOR, M. Lee a travaillé pendant six ans pour Capital Power Corporation, où il a occupé les fonctions de premier vice-président, Finances et de chef des finances, ainsi que de premier vice-président, Expansion de l'entreprise et services commerciaux. M. Lee siège au conseil d'administration de Wolf Investments Canada LP, a récemment terminé son mandat au sein du conseil d'administration de STARS Air Ambulance et a précédemment siégé au conseil d'administration du Citadel Theatre d'Edmonton et au comité d'audit de l'Université de l'Alberta. M. Lee a obtenu la certification IAS.A ainsi que le titre de Fellow des comptables professionnels agréés (FCPA, FCA).

Membre de comités d'Aecon :

- Comité d'audit
- Comité de gestion des risques liés à l'exploitation, à l'environnement et à la sécurité

NOMBRE D'ACTIONS ET D'UAD DÉTENUES, CONTRÔLÉES OU SOUS EMPRISE (à la date de clôture des registres)

Actions ordinaires (Nombre)	UAD (Nombre)	Valeur totale à risque des actions ordinaires et des UAD	Multiple de la rémunération forfaitaire annuelle	Respecte les exigences en matière d'actionnariat des administrateurs de 5 fois la rémunération forfaitaire annuelle (✓) ¹⁾
12 700	16 319	482 586 \$	4,4x	En voie d'être atteint

¹⁾ Conformément à la Politique d'actionnariat des administrateurs adoptée par le conseil, M. Lee a jusqu'en 2028 pour atteindre le seuil de propriété minimale de cinq fois sa rémunération forfaitaire annuelle au conseil sous forme d'actions ordinaires et/ou d'UAD. Le multiple de la rémunération forfaitaire annuelle est évalué en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de clôture des registres, soit 16,63 \$ l'action.

ROD PHILLIPS, IAS.A



Vice-président du conseil,
Corporation Canaccord Genuity

Âge : 60 ans
Toronto (Ontario)
Canada

**Administrateur indépendant
depuis : 2024**

Principaux domaines d'expertise :
Compétences financières, affaires
gouvernementales, structure du
capital et marchés financiers

Résultat à l'élection de 2024 :
98,84 %

**Présence globale aux réunions du
conseil et des comités en 2024 :**
100 %¹⁾

Rod Phillips, IAS.A s'est joint au conseil en 2024. M. Phillips est un dirigeant d'entreprise et un leader en politique publique qui fait depuis toujours du bénévolat dans les collectivités. Il est vice-président du conseil de la Corporation Canaccord Genuity, membre du conseil d'administration du Groupe Canaccord Genuity Inc. (CF:TO) et président du conseil d'administration de Toronto Global. En 2018, il a été élu député provincial représentant la ville d'Ajix, en Ontario. Au cours de son mandat au gouvernement ontarien, M. Phillips a occupé les fonctions de ministre des Finances, de ministre des Soins de longue durée et de ministre de l'Environnement, de la Protection de la nature et des Parcs. Avant d'entrer dans la fonction publique, M. Phillips a été président et chef de la direction de la Société des loteries et des jeux de l'Ontario et de Morneau Shepell (devenue Lifeworks), société œuvrant dans le domaine de la santé et de la productivité. Il a été président du conseil d'administration de Postmedia Network Inc., président canadien et membre du conseil consultatif mondial d'Afiniti, ainsi que membre des conseils d'administration de Data Communications Management, de Top Aces et de la Société de la loterie interprovinciale. M. Phillips a commencé sa carrière en tant que consultant en gestion auprès de KPMG et de Goodmans LLP. Il a également été chef de cabinet du premier maire de la ville fusionnée de Toronto et de celui du ministre du Travail. Bénévole actif dans la collectivité, il a été président de CivicAction et du TELUS Community Fund. Il a été le président du conseil fondateur du Center for Addiction and Mental Health's Transforming Lives Gala et a siégé aux conseils d'administration du Festival international du film de Toronto, de la Canadian Psychiatric Research Foundation, de la Global Business and Economic Roundtable on Addiction and Mental Health, du Conseil de l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario, de Bridgepoint Health et de la Toronto Community Foundation. Il est également l'ancien président du Club canadien de Toronto. M. Phillips a fait partie du palmarès des Canada's Top 40 Under 40 et figure parmi les « Best of the Best » nommés à l'occasion du 10^e anniversaire du palmarès. En 2009, avec son partenaire de placement Clairvest Group, il a reçu le prix Canadian Venture Capital Association Deal of the Year dans la catégorie du capital-investissement. En 2010, il a été nommé lieutenant-colonel honoraire du 32^e Régiment du génie de combat dont le siège est à la base militaire de Downsview, à Toronto. Titulaire d'un MBA de l'Université Wilfrid Laurier, M. Phillips a également obtenu un baccalauréat ès arts spécialisé en science politique et en anglais de l'Université Western. Il a obtenu la certification IAS.A.

Membre de comités d'Aecon : ➤ Comité d'audit

**Membre du conseil et de
comités d'une société ouverte :** ➤ Groupe Canaccord Genuity Inc.

NOMBRE D' ACTIONS ET D'UAD DÉTENUES, CONTRÔLÉES OU SOUS EMPRISE (à la date de clôture des registres)

Actions ordinaires (Nombre)	UAD (Nombre)	Valeur totale à risque des actions ordinaires et des UAD	Multiple de la rémunération forfaitaire annuelle	Respecte les exigences en matière d'actionnariat des administrateurs de 5 fois la rémunération forfaitaire annuelle (✓) ²⁾
0	9 057	150 618 \$	1,4x	En voie d'être atteint

¹⁾ M. Phillips a été élu au poste d'administrateur le 4 juin 2024 et a participé à la totalité des réunions du conseil et des comités dont il est membre depuis son élection.

²⁾ Conformément à la Politique d'actionnariat des administrateurs adoptée par le conseil, M. Phillips a jusqu'en 2029 pour atteindre le seuil de propriété minimale de cinq fois sa rémunération forfaitaire annuelle au conseil sous forme d'actions ordinaires et/ou d'UAD. Le multiple de la rémunération forfaitaire annuelle est évalué en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de clôture des registres, soit 16,63 \$ l'action.

ERIC ROSENFELD, administrateur de sociétés



Président et chef de la direction de Crescendo Partners, L.P.

Âge : 67 ans
New York (New York)
États-Unis

Administrateur indépendant
depuis : 2017

Principaux domaines d'expertise :
Développement stratégique, structure
du capital et marchés financiers,
membre du conseil de sociétés
ouvertes

Résultat à l'élection de 2024 : 98,84 %

**Présence globale aux réunions du
conseil et des comités en 2024 :** 100 %

Eric Rosenfeld, administrateur de sociétés, s'est joint au conseil en 2017. M. Rosenfeld est président et chef de la direction de Crescendo Partners, L.P., société d'investissement établie à New York, depuis sa constitution en novembre 1998. Avant de former Crescendo Partners, il a occupé pendant 14 ans le poste de directeur général auprès de CIBC Oppenheimer et de son prédécesseur, Oppenheimer & Co., Inc. M. Rosenfeld siège actuellement à titre d'administrateur de plusieurs sociétés. M. Rosenfeld siège au conseil d'administration de Pangaea Logistics Solutions Ltd., société de logistique et de transport maritime, et d'Algoma Steel Group, Inc., producteur entièrement intégré de produits en acier laminés à chaud et à froid. M. Rosenfeld a également été président du conseil d'administration et chef de la direction d'Arpeggio Acquisition Corporation, de Rhapsody Acquisition Corporation, de Trio Merger Corp., de Quartet Merger Corp. et d'Harmony Merger Corp., toutes des sociétés de chèques en blanc qui ont par la suite fusionné avec Hill International, Primoris Services Corporation, SAExploration Holdings, Pangaea Logistics Solutions Ltd. et NextDecade Corporation, respectivement. M. Rosenfeld a également été chef des sociétés d'acquisition à vocation spécifique de Legato Merger Corp. et de Legato Merger Corp. II, des sociétés de chèques en blanc qui ont par la suite fusionné avec Algoma Steel Group, Inc. et Southland Holdings, respectivement. M. Rosenfeld est à l'heure actuelle le chef des sociétés d'acquisition à vocation spécifique de Legato Merger Corp. III, société de chèques en blanc. M. Rosenfeld est également à l'heure actuelle le chef de la direction d'Allegro Merger Corp., société fictive non cotée en bourse. Il a également siégé au conseil d'administration de Primo Water Corp., société de distribution d'eau, de CPI Aero (président émérite du conseil d'administration), société de production contractuelle d'éléments structurels d'aéronefs, de Canaccord Genuity, entreprise de services bancaires d'investissement et de services financiers, de NextDecade Corporation, société en phase de démarrage construisant des usines de liquéfaction de gaz naturel, d'Absolute Software Corp., un chef de file dans le secteur de la sécurité et de la gestion des points d'extrémité par micrologiciels intégrés pour les ordinateurs et les appareils ultraportables, d'AD OPT Technologies, société de services de planification d'équipage pour les transporteurs aériens, de Sierra Systems Group Inc., société de technologie de l'information, de conseils en gestion et d'intégration de systèmes, d'Emergis Inc., société de commerce électronique, de Hill International, société de gestion de la construction, de Matrikon Inc., société qui fournit des solutions liées aux renseignements industriels, de DALSA Corp., société du secteur de l'imagerie numérique et des semi-conducteurs, d'HIP Interactive, société de jeux vidéo, de GEAC Computer, société de logiciels, de Computer Horizons Corp. (président du conseil), société de services de TI, de Pivotal Corp., société de logiciel infonuagique, de Call-Net Enterprises, société de télécommunications, de Primoris Services Corporation, société de construction spécialisée, et de SAExploration Holdings, société offrant des services liés aux données sismiques. M. Rosenfeld a participé à des panels organisés par les organismes suivants : Queen's University Business Law School Symposia, la faculté de droit de l'Université McGill, World Presidents' Organization et Value Investing Congress. Il occupe un poste de niveau supérieur au sein du corps professoral du Director's College et est professeur associé à la Columbia Business School. Il est conférencier invité à la Tulane Law School. Il a été aussi un invité régulier à CNBC. M. Rosenfeld est titulaire d'un baccalauréat ès arts avec spécialisation en économie de la Brown University et d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

Membre de comités d'Aecon :

- Comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération
- Comité d'audit

Membre du conseil et de comités d'une société ouverte :

- Pangaea Logistics Solutions Ltd.
Comité de la gouvernance et des candidatures (président)
Comité de rémunération
- Algoma Steel Inc.
Comité d'audit
Comité des candidatures et de la gouvernance

NOMBRE D' ACTIONS ET D'UAD DÉTENUES, CONTRÔLÉES OU SOUS EMPRISE (à la date de clôture des registres)

Actions ordinaires (Nombre)	UAD (Nombre)	Valeur totale à risque des actions ordinaires et des UAD	Multiple de la rémunération forfaitaire annuelle	Respecte les exigences en matière d'actionariat des administrateurs de 5 fois la rémunération forfaitaire annuelle (✓) ¹⁾
234 200	98 769	5 537 274 \$	50,3x	✓

¹⁾ Le multiple de la rémunération forfaitaire annuelle est évalué en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de clôture des registres, soit 16,63 \$ l'action.

JEAN-LOUIS SERVIRANCKX



Président et chef de la direction de Groupe Aecon Inc.

Jean-Louis Servranckx est le président et chef de la direction d'Aecon (le « **président et chef de la direction** ») et s'est joint au conseil en 2018. M. Servranckx compte plus de 35 ans d'expérience dans l'industrie de la construction dans les secteurs des infrastructures et industriel. Leader chevronné, il possède une expertise en projets internationaux complexes et à grande échelle. Il a commencé sa carrière à Spie Batignolles et il a occupé les postes de directeur régional pour l'Afrique orientale à Sogea-Satom, filiale de Vinci Construction, avant de devenir chef des projets spéciaux et du développement international. M. Servranckx a poursuivi sa carrière auprès de Vinci Construction où il a occupé des postes de direction à responsabilités croissantes, dont gestionnaire d'exploitation pour les régions de la Méditerranée et du Moyen-Orient, puis adjoint au chef de la direction pour la division Grands Projets. En 2011, il devient président et chef de la direction de l'Eiffage Civil Works Division, maintenant nommée branche Eiffage Infrastructures, entreprise dont les activités s'étendent en Europe, en Afrique et au Canada. M. Servranckx est un diplômé de l'École des Mines de Paris, est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'INSEAD et parle couramment l'anglais, le français et l'espagnol.

Âge : 64 ans
Toronto (Ontario)
Canada

Administrateur non indépendant depuis : 2018

Principaux domaines d'expertise :
Gestion et direction de la croissance, expérience dans les secteurs de la construction et/ou du développement des infrastructures, activités internationales

Résultat à l'élection de 2024 :
99,33 %

Présence globale aux réunions du conseil en 2024 : 100 %

NOMBRE D' ACTIONS, D'UAD, D'UAI ET D'UAP DÉTENUES, CONTRÔLÉES OU SOUS EMPRISE (à la date de clôture des registres)

Actions ordinaires (Nombre)	UAD (Nombre)	UAI (Nombre)	UAP (Nombre)	Valeur totale à risque des actions ordinaires, des UAD, des UAI et des UAP	Multiple du salaire de base annuel	Respecte les exigences en matière d'actionnariat des administrateurs de 5 fois la rémunération forfaitaire annuelle (✓)
5 500	279 490	260 577	83 016	10 453 329 \$	9,5x ¹⁾	✓

¹⁾ M. Servranckx ne reçoit aucune rémunération forfaitaire annuelle ni aucune autre rémunération dans le cadre de sa participation aux réunions du conseil. Veuillez vous reporter à la sous-rubrique « Rémunération de la haute direction » à la rubrique Quatre de la présente circulaire pour une analyse de la rémunération versée à M. Servranckx. Conformément à la Politique d'actionnariat des membres de la haute direction adoptée par le conseil, M. Servranckx est tenu d'être propriétaire d'actions ordinaires, d'UAI et d'UAD selon un montant équivalent à au moins cinq fois son salaire de base annuel. Le multiple du salaire de base annuel est évalué en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de clôture des registres, soit 16,63 \$ l'action.

DEBORAH S. STEIN, FCPA, FCA, IAS.A, GCB.D



Administratrice de sociétés

Âge : 64 ans
Calgary (Alberta)
Canada

Administratrice indépendante
depuis : 2019

Principaux domaines d'expertise :
Expert financier en matière d'audit,
rémunération de la haute direction,
compétences financières

Résultat à l'élection de 2024 :
94,19 %

Présence globale aux réunions du
conseil et des comités en 2024 :
100 %

Deborah S. Stein, IAS.A s'est jointe au conseil en 2019. M^{me} Stein a occupé divers postes de haute direction en finances, notamment ceux de première vice-présidente, Finances et chef des finances d'AltaGas Ltd. de 2008 à 2015, et de chef des finances et secrétaire générale d'AltaGas Utilities Group Inc. de 2005 à 2006. M^{me} Stein a également occupé des postes de cadre supérieur auprès des Restaurants Wendy's du Canada, de Paramount Canada's Wonderland et de TransCanada Corporation. Elle siège actuellement aux conseils d'administration de NuVista Energy Ltd., de RB Global, Inc. et de Trican Well Services Ltd. Elle siège également au conseil de diverses sociétés à capital fermé et a été nommée au conseil du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario en 2023. Elle a déjà siégé à titre de présidente du conseil de Dirigeants financiers internationaux du Canada (DFI) et a été fiduciaire du Calgary Zoo. M^{me} Stein a obtenu la certification ESG Global de Competent Boards ainsi que le titre de *Fellow* des comptables professionnels agréés (FCPA, FCA). Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université York avec spécialisation en économie (avec distinction) ainsi que des certifications IAS.A et GCB.D.

Membre de comités d'Aecon :

- Comité d'audit (présidente)
- Comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération

Membre du conseil et de comités d'une société ouverte :

- Trican Well Services Ltd.
Comité d'audit
Comité de gouvernance (présidente)
- NuVista Energy Ltd.
Comité d'audit (présidente)
Comité ESG
- RB Global, Inc.
Comité d'audit

NOMBRE D'ACTIONS ET D'UAD DÉTENUES, CONTRÔLÉES OU SOUS EMPRISE (à la date de clôture des registres)

Actions ordinaires (Nombre)	UAD (Nombre)	Valeur totale à risque des actions ordinaires et des UAD	Multiple de la rémunération forfaitaire annuelle	Respecte les exigences en matière d'actionariat des administrateurs de 5 fois la rémunération forfaitaire annuelle (✓) ¹⁾
2 960	54 483	955 277 \$	8,7x	✓

¹⁾ Le multiple de la rémunération forfaitaire annuelle est évalué en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de clôture des registres, soit 16,63 \$ l'action.

SCOTT STEWART, administrateur de sociétés



Administrateur de sociétés

Âge : 76 ans
Collingwood (Ontario)
Canada

Administrateur indépendant
depuis : 2024

Principaux domaines d'expertise :
Gestion et direction de la croissance,
gestion et atténuation des risques,
technologie de l'information et
cybersécurité

Résultat à l'élection de 2024 :
98,84 %

**Présence globale aux réunions du
conseil et des comités en 2024 :**
89 %¹⁾

Scott Stewart, administrateur de sociétés, s'est joint au conseil en 2024. M. Stewart est titulaire d'un diplôme en génie civil de la University of Waterloo et a le titre d'ingénieur professionnel agréé dans divers territoires de l'ensemble du Canada. M. Stewart a effectué l'essentiel de sa carrière au IBI Group (« IBI »), un cabinet canadien d'architecture et d'ingénierie. Il a dirigé une grande partie de la croissance de la société en Amérique du Nord et dans le reste du monde, en mettant l'accent sur la diversification dans les technologies et la mise en œuvre de systèmes à grande échelle. M. Stewart est devenu chef de la direction d'IBI en 2013, poste qu'il a occupé jusqu'à l'acquisition d'IBI par une grande société européenne à l'automne 2022. Il a également été membre du conseil d'administration d'IBI de 2004 à 2022. M. Stewart est actuellement président et associé fondateur de BluWatr, un cabinet d'ingénierie et d'architecture axé sur les technologies. M. Stewart a été et est toujours membre du conseil de diverses associations, dont l'Association des transports du Canada (ATC) et Systèmes de transport intelligents (STI) Canada.

Membre de comités d'Aecon : ➤ Comité de gestion des risques liés à l'exploitation, à l'environnement et à la sécurité

NOMBRE D' ACTIONS ET D'UAD DÉTENUES, CONTRÔLÉES OU SOUS EMPRISE (à la date de clôture des registres)

Actions ordinaires (Nombre)	UAD (Nombre)	Valeur totale à risque des actions ordinaires et des UAD	Multiple de la rémunération forfaitaire annuelle	Respecte les exigences en matière d'actionariat des administrateurs de 5 fois la rémunération forfaitaire annuelle (✓) ²⁾
15 000	9 921	414 436 \$	3,8x	En voie d'être atteint

¹⁾ M. Stewart a été élu au poste d'administrateur le 4 juin 2024 et a participé à 89 % des réunions du conseil et des comités dont il est membre depuis son élection.

²⁾ Conformément à la Politique d'actionariat des administrateurs adoptée par le conseil, M. Stewart a jusqu'en 2029 pour atteindre le seuil de propriété minimale de cinq fois sa rémunération forfaitaire annuelle au conseil sous forme d'actions ordinaires et/ou d'UAD. Le multiple de la rémunération forfaitaire annuelle est évalué en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de clôture des registres, soit 16,63 \$ l'action.

SCOTT THON, IAS.A



Président et chef de la direction,
Berkshire Hathaway Energy

Âge : 62 ans
Calgary (Alberta)
Canada

**Administrateur indépendant
depuis : 2021**

Principaux domaines d'expertise :
Activités internationales, expérience
comme membre de la haute
direction ou comme cadre dirigeant,
gestion et atténuation des risques

Résultat à l'élection de 2024 :
99,49 %

**Présence globale aux réunions du
conseil et des comités en 2024 :**
84 %

Scott Thon, IAS.A s'est joint au conseil en 2021. M. Thon est président et chef de la direction de Berkshire Hathaway Energy, au sein de laquelle il dirige un groupe d'entreprises énergétiques diversifiées situées aux États-Unis, au Canada et en Grande-Bretagne. Il a été le président, Exploitation de Berkshire Hathaway Energy Canada de 2022 à 2023, le président et chef de la direction de Berkshire Hathaway Energy de 2014 à 2022 et le chef de la direction de sa plus importante filiale canadienne, AltaLink, de 2002 à 2022. Au cours des 30 dernières années, M. Thon a occupé divers postes de direction dans le secteur de l'énergie, allant de l'exploitation et de l'ingénierie à la structure du marché et à la gestion financière. Il a dirigé l'investissement et la construction d'importants projets d'infrastructures énergétiques en Alberta, au Canada, et ailleurs au monde. Il siège actuellement au conseil d'administration d'AEGIS Insurance, de la Alberta Blue Cross Benefits Corporation Foundation, du Edison Electric Institute (EEI), de la Calgary Stampede Foundation et de la Canadian Athletic Foundation. M. Thon est un ancien président du conseil d'administration de l'Association canadienne de l'électricité. M. Thon s'est vu décerner par le gouvernement de l'Alberta la Médaille du jubilé de platine de la reine Elizabeth II en 2022 et la médaille du Centenaire de l'Alberta pour souligner son dévouement exceptionnel envers la population et la province de l'Alberta en 2005. En 2017, M. Thon a été le lauréat du prix « Leaders Award » du magazine Business in Calgary. En 2013, le Bow Valley College a décerné à M. Thon le prix « Distinguished Citizen Award » afin de souligner son engagement envers le collège. En 2011, la Chambre de commerce de Calgary a tenu à souligner le leadership de M. Thon au sein du secteur des affaires et dans la communauté en lui décernant le prix « Sherrold Moore Award ». M. Thon est un ingénieur professionnel agréé, est titulaire d'un baccalauréat ès sciences avec spécialisation en génie électrique de l'Université de la Saskatchewan et est diplômé du programme des cadres supérieurs de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western Ontario. M. Thon a obtenu la certification IAS.A.

Membre de comités d'Aecon :

- Comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération (administrateur principal)
- Comité de gestion des risques liés à l'exploitation, à l'environnement et à la sécurité (président)

NOMBRE D' ACTIONS ET D'UAD DÉTENUES, CONTRÔLÉES OU SOUS EMPRISE (à la date de clôture des registres)

Actions ordinaires (Nombre)	UAD (Nombre)	Valeur totale à risque des actions ordinaires et des UAD	Multiple de la rémunération forfaitaire annuelle	Respecte les exigences en matière d'actionariat des administrateurs de 5 fois la rémunération forfaitaire annuelle (✓) ¹⁾
0	58 894	979 407 \$	8,9x	✓

¹⁾ Le multiple de la rémunération forfaitaire annuelle est évalué en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de clôture des registres, soit 16,63 \$ l'action.

Grille des compétences du conseil

La Société est d'avis qu'un conseil d'administration qui possède un ensemble de compétences est mieux outillé pour superviser les diverses questions auxquelles une société de la taille et de la complexité d'Aecon peut faire face. Les candidats au conseil sont choisis pour leur intégrité et leur réputation, leur jugement sûr et indépendant, l'étendue de leur expérience, leur lucidité et leurs connaissances de même que leur sens aiguisé des affaires. La grille qui suit illustre l'expérience globale des membres du conseil actuels dans plusieurs catégories importantes pour les activités d'Aecon.

	John M. Beck	Susan Wolburgh Jenah	Leslie Kass	Stuart Lee	Rod Phillips	Eric Rosenfeld	Jean-Louis Servranckx	Deborah S. Stein	Scott Stewart	Scott Thon
Compétences et expérience										
Gestion ou direction de la croissance	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Compétences financières	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Expérience comme membre de la haute direction ou comme cadre dirigeant	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Expérience dans les secteurs de la construction et/ou du développement des infrastructures	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓
Développement stratégique	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Affaires gouvernementales (Canada ou États-Unis)	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓
Activités internationales	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Membre du conseil de sociétés ouvertes	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Gestion des ressources humaines et/ou rémunération de la haute direction	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Structure du capital et marchés financiers	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓
Gouvernance	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
Relations avec les parties prenantes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
Technologie de l'information et cybersécurité			✓		✓				✓	✓
Gestion et atténuation des risques	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Questions ESG et développement durable	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Expert financier en matière d'audit				✓				✓		
Durée des mandats au conseil										
De 0 à 5 ans			✓	✓	✓				✓	✓
De 6 à 10 ans		✓				✓	✓	✓		
10 ans et plus	✓									
Date du départ à la retraite										
	s. o.	2031	2039	2038	2039	2032	s. o.	2034	2039	2036

Le tableau qui suit présente de façon plus détaillée les compétences susmentionnées que le conseil posséderait idéalement et qui sont prises en compte dans le cadre du recrutement de nouveaux administrateurs et de propositions de changement à la composition du conseil par Aecon.

Compétences et expérience	Description
Gestion ou direction de la croissance	Expérience dans la mise en œuvre de l'orientation stratégique et dans la direction de la croissance d'une entreprise.
Compétences financières	Expérience et connaissances en comptabilité et en information financière, dont la capacité de lire et de comprendre un jeu d'états financiers qui présentent des questions comptables d'une ampleur et d'un degré de complexité comparables dans l'ensemble à ceux des questions dont on peut raisonnablement croire qu'elles seront soulevées par les états financiers d'Aecon.
Expert financier en matière d'audit	Expérience acquise dans l'un ou plusieurs des rôles suivants : (i) comptable agréé; (ii) expert-comptable diplômé (<i>certified public accountant</i>); (iii) chef des finances, en poste actuellement ou par le passé, d'une société ouverte ou contrôleur détenant une expérience similaire; (iv) associé ou ancien associé d'une société d'audit; ou (v) expérience similaire pouvant manifestement être jugée importante en matière d'audit.
Expérience comme membre de la haute direction ou comme cadre dirigeant	Expérience comme membre de la haute direction, y compris au sein d'une organisation ouverte ou fermée dont les activités sont comparables à celles de la Société, qui a fait ses preuves et qui crée de la valeur pour les actionnaires.

Expérience dans les secteurs de la construction et/ou du développement des infrastructures	Expérience à titre de haut dirigeant dans le cadre de projets de grande envergure dans les secteurs de la construction ou des infrastructures et connaissances approfondies de la stratégie, des marchés, des concurrents et des questions liées à l'exploitation dans le secteur de la construction.
Affaires gouvernementales	Expérience en affaires réglementaires, en politique, en droit et en politiques publiques, notamment en relation avec le gouvernement aux paliers municipal, provincial ou fédéral.
Activités internationales	Expérience en gestion des activités à l'échelle mondiale ou parcours et expérience à titre de haut dirigeant d'une entreprise de l'extérieur de l'Amérique du Nord.
Membre du conseil de sociétés ouvertes	Expérience antérieure ou actuelle à titre d'administrateur d'une ou de plusieurs sociétés (sauf Aecon) dont les titres sont inscrits et négociés librement à la cote d'une bourse de valeurs.
Gestion des ressources humaines et/ou rémunération de la haute direction	Expérience en gestion des talents, y compris dans les initiatives à vocation sociale dans la planification de la relève, dans les programmes de rémunération et dans la gestion des risques liés à la rémunération.
Gouvernance	Connaissances spécialisées des principes et des pratiques en matière de gouvernance, dans la mesure où ils sont applicables à une société cotée en bourse.
Développement stratégique	Expérience à titre de haut dirigeant ou de gestionnaire dans l'établissement, l'évaluation et la mise en œuvre d'un plan stratégique.
Structure du capital (y compris les fusions et acquisitions) et marchés financiers	Expérience à titre de membre de la haute direction, de consultant ou de conseiller juridique dans le cadre d'opérations sur les marchés financiers, notamment les financements, les appels publics à l'épargne et la structure des fusions et acquisitions.
Technologie de l'information et cybersécurité	Expérience dans la surveillance des systèmes de TI à l'échelle de l'entreprise, de l'infrastructure numérique et de la transformation numérique des systèmes commerciaux, ainsi que dans la stratégie et les politiques en matière de protection des renseignements personnels et de cybersécurité.
Gestion et atténuation des risques	Compréhension et surveillance des différents risques que doit gérer la Société et validation des politiques et des procédures en place destinées à gérer efficacement ces risques.
Questions environnementales, sociales et de gouvernance (« questions ESG ») et de développement durable	Connaissances approfondies éprouvées en matière de développement durable relativement à la plupart des principaux risques et des principales tendances et occasions en matière de questions environnementales et sociales pour la Société, notamment en matière de changements climatiques, et expérience dans la supervision de la communication de l'information relative à ces risques et à ces occasions par une organisation.
Relations avec les parties prenantes	Expérience en matière d'échanges avec les parties prenantes, de gestion des parties prenantes et de communications avec celles-ci.

Indépendance des administrateurs

Le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (le « **Règlement 58-101** ») et l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* (l'« **IG 58-201** ») renferment un ensemble de lignes directrices formulées par les ACVM pour favoriser la gouvernance efficace des sociétés (collectivement, les « **lignes directrices des ACVM** »), y compris le critère utilisé pour déterminer si un administrateur est indépendant ou non. Le conseil doit en tout temps être composé d'une majorité de personnes qui sont indépendantes au sens des lignes directrices des ACVM. D'après les renseignements fournis par chaque administrateur d'Aecon, le conseil a conclu que tous les candidats aux postes d'administrateur, à l'exception de John M. Beck et de Jean-Louis Servranckx, sont indépendants au sens des lignes directrices des ACVM.

80 % de nos candidats
aux postes
d'administrateur sont
indépendants.

Comme le démontre le tableau qui suit, 8 des 10 candidats à l'élection au poste d'administrateur sont indépendants.

Administrateur	Indépendant	Non indépendant	Raison pour laquelle le candidat n'est pas indépendant
John M. Beck		✓	M. Beck est l'ancien président-directeur du conseil et l'ancien président et chef de la direction de la Société.
Susan Wolburgh Jenah	✓		S. O.
Leslie Kass	✓		S. O.
Stuart Lee	✓		S. O.
Rod Phillips	✓		S. O.
Eric Rosenfeld	✓		S. O.
Jean-Louis Servranckx		✓	M. Servranckx est le président et chef de la direction de la Société.
Deborah S. Stein	✓		S. O.
Scott Stewart	✓		S. O.
Scott Thon	✓		S. O.

Pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, tous les membres du comité d'audit, du comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération (le « **comité GNR** ») et du comité de gestion des risques liés à l'exploitation, à l'environnement et à la sécurité (le « **comité de gestion des risques EES** ») ont été jugés « indépendants » conformément aux lignes directrices des ACVM. Tous les membres du comité d'audit ont été jugés « indépendants » conformément au *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* (le « **Règlement 52-110** »). Veuillez vous reporter à la rubrique Huit — « Questions de gouvernance — Composition du conseil — Comités du conseil » de la présente circulaire pour obtenir de plus amples renseignements.

Présence des administrateurs

Le tableau qui suit résume la présence aux réunions du conseil et des comités tenues en 2024. Le conseil s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions du conseil et des comités du conseil dont ils sont membres, qu'ils soient préparés pour les réunions et qu'ils soient présents pendant toute la durée des réunions; toutefois, selon notre pratique, les administrateurs assistent à toutes les réunions du conseil et des comités, peu importe le comité dont ils sont membres. Lorsque le conseil évalue les candidats proposés au poste d'administrateur, il prend en compte leur présence aux réunions afin de s'assurer que les administrateurs sont en mesure de continuer à consacrer suffisamment de temps aux activités et aux affaires de la Société. Selon les règlements administratifs de la Société, le quorum pour la conduite des affaires à toute réunion du conseil est d'au moins 50 % des administrateurs. En 2024, le quorum a été obtenu à chaque réunion du conseil.

Administrateur ¹⁾	Conseil	Comité d'audit	Comité GNR	Comité ESS	Comité du risque	Comité de gestion des risques EES	Séance conjointe	Total	Relevé de la présence globale en 2024
John M. Beck	7	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	1	8	100 %
Susan Wolburgh Jenah	7	S. O.	8	S. O.	3	4	1	23	96 %
Leslie Kass ²⁾	5	S. O.	3	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	8	100 %
Stuart Lee	7	4	S. O.	S. O.	4	4	1	20	100 %
Rod Phillips ²⁾	5	2	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	7	100 %
Eric Rosenfeld	7	2	3	2	4	S. O.	1	19	100 %
Jean-Louis Servranckx	7	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	1	8	100 %
Monica Sloan ³⁾	6	S. O.	5	2	S. O.	4	1	18	95 %
Deborah S. Stein	7	4	8	S. O.	S. O.	S. O.	1	20	100 %
Scott Stewart ²⁾	4	S. O.	S. O.	S. O.	S. O.	4	S. O.	8	89 %
Scott Thon	5	S. O.	3	S. O.	4	4	0	16	84 %

¹⁾ À la suite de discussions entre le conseil et le consultant indépendant en rémunération d'Aecon (Meridian Compensation Partners, Inc. (« Meridian »)), le comité GNR a décidé de réduire le nombre de comités, en intégrant le comité ESS au comité du risque pour former le comité des risques ESS. Lors de la réunion du conseil du 4 juin 2024, à la suite de l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2024 et du départ à la retraite de M. Hole, président du comité ESS, et de M. Franceschini, administrateur principal, le conseil a approuvé, sur recommandation du comité GNR et de Meridian, les nominations mises à jour des membres des comités et a nommé M. Thon au poste d'administrateur principal, nomination qui a pris effet le 1^{er} juillet 2024. Le présent tableau tient compte des changements intervenus dans la composition des comités depuis le 1^{er} juillet 2024.

²⁾ M^{me} Kass et M^{me} Phillips et Stewart ont été élus au conseil en juin 2024. Depuis leur élection respective, M. Stewart a participé à 89 % des réunions du conseil et des comités dont il est membre, et M^{me} Kass et M. Phillips ont participé à la totalité des réunions du conseil et des comités dont ils sont membres.

³⁾ M^{me} Sloan ne sera pas candidate à sa réélection au poste d'administratrice et cessera d'exercer ses fonctions lors de l'élection des administrateurs à l'assemblée.

Tableau sommaire de la rémunération des administrateurs

La rémunération des administrateurs est fixée par le conseil sur la recommandation du comité GNR. Le comité GNR cherche à maintenir la rémunération des administrateurs à un niveau qui est concurrentiel compte tenu de la rémunération des administrateurs de sociétés comparables.

Le tableau suivant présente des renseignements sur la rémunération versée aux administrateurs non membres de la direction de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2024.

Nom ¹⁾	Rémunération forfaitaire annuelle à titre d'administrateur, d'administrateur principal et de président du conseil (\$)	Rémunération forfaitaire en tant que président de comité (\$)	Rémunération forfaitaire en tant que membre de comité (\$)	Total des honoraires (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$) ²⁾	Valeur du régime de retraite (\$) ³⁾	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
John M. Beck	230 000	Néant	Néant	230 000	160 000	Néant	Néant	390 000
Susan Wolburgh Jenah	85 000	20 000	7 500	112 500	160 000	Néant	Néant	272 500
Leslie Kass ⁴⁾	48 788	Néant	7 500	56 288	160 000	Néant	Néant	216 288
Stuart Lee	85 000	Néant	15 000	100 000	160 000	Néant	Néant	260 000
Rod Phillips ⁴⁾	48 788	Néant	7 500	56 288	160 000	Néant	Néant	216 288
Eric Rosenfeld	85 000	Néant	15 000	100 000	160 000	Néant	Néant	260 000
Monica Sloan ⁵⁾	85 000	Néant	7 500	92 500	160 000	Néant	Néant	252 500
Deborah S. Stein	85 000	20 000	7 500	112 500	160 000	Néant	Néant	272 500
Scott Stewart ⁴⁾	48 788	Néant	7 500	56 288	160 000	Néant	Néant	216 288
Scott Thon	135 000	20 000	7 500	162 500	160 000	Néant	Néant	322 500

1) Jean-Louis Servranckx est un MHDV (terme défini ci-après) et, en conséquence, sa rémunération est déclarée dans le « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après. Il ne reçoit aucune rémunération supplémentaire pour ses fonctions d'administrateur.

2) Les attributions fondées sur des actions sont incluses dans les UAD attribuées aux termes du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2021 (défini ci-après). Les UAD des administrateurs pour 2024 ont été attribuées le 17 mars 2025 selon une juste valeur à la date d'attribution de 160 000 \$ pour chacun des administrateurs.

3) La Société a mis en place un régime de retraite en 2001 pour John M. Beck en accord avec les tendances du moment au chapitre de la rémunération des dirigeants, comme récompense, à cette date, pour plus de 40 ans de service au sein de la Société et auprès de ses sociétés devancières et pour le motiver à continuer de prendre part à long terme à son développement. Les droits à pension aux termes du régime sont fondés sur les années de service à compter de la date de mise en place du régime et le salaire moyen de fin de carrière de M. Beck au moment de son départ à la retraite. Un accord est intervenu entre la Société et M. Beck en vue de lui verser des cotisations de retraite pour 36 mois supplémentaires de service créditées dans le cadre du régime de retraite à prestations définies de M. Beck à la suite de son départ à la retraite le 31 décembre 2019. La méthode d'évaluation et les hypothèses importantes utilisées pour établir la valeur actuelle de clôture du régime de retraite de M. Beck sont présentées dans les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 déposés sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) le 5 mars 2025.

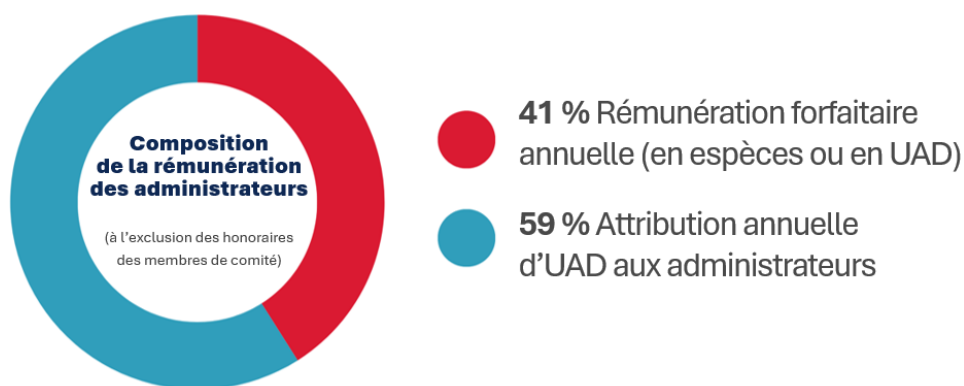
Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)
5 868 512	Néant	(207 966)	5 660 546

4) M^{me} Kass et M^{me} Phillips et Stewart ont été élus au conseil le 4 juin 2024 et ont été nommés au comité GNR, au comité d'audit et au comité de gestion des risques ESS, respectivement. Par conséquent, ils ont reçu la quote-part (i) de leur rémunération forfaitaire annuelle en tant qu'administrateurs pour la période allant du 4 juin 2024 au 31 décembre 2024 et (ii) de leur rémunération forfaitaire annuelle applicable en 2024 en tant que membre d'un comité pour la période allant du 1^{er} juillet 2024 au 31 décembre 2024.

5) M^{me} Sloan ne se présentera pas comme candidate en vue de sa réélection au poste d'administratrice et cessera d'exercer ses fonctions lors de l'élection des administrateurs à l'assemblée.

Cadre de rémunération des administrateurs

La structure de rémunération forfaitaire à l'intention des administrateurs non membres de la direction a été recommandée par le comité GNR et adoptée par le conseil en 2019 à la suite d'une évaluation faite par Meridian, consultant en rémunération indépendant du comité GNR, des pratiques exemplaires et des tendances actuelles du marché.



Rémunération des administrateurs sous forme d'honoraires

En 2024, le Comité GNR a travaillé de concert avec Meridian afin d'examiner la rémunération des administrateurs, qui n'avait pas changé depuis cinq ans, et a recommandé au conseil d'approuver une augmentation des honoraires des administrateurs pour qu'ils correspondent à la rémunération médiane versée par les sociétés comparables. La majeure partie de cette augmentation est versée sous forme de rémunération fondée sur des actions (UAD), ce qui favorise l'alignement direct sur les intérêts à long terme de la Société et de ses parties prenantes. Ces changements sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Le tableau suivant présente des renseignements sur la rémunération de chaque administrateur non membre de la direction de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 et les honoraires adoptés pour 2025.

	Barème des honoraires pour 2024 (\$)	Barème des honoraires en vigueur le 1 ^{er} janvier 2025 (\$)
Rémunération forfaitaire en espèces		
Rémunération forfaitaire annuelle d'un membre du conseil	85 000	110 000
Rémunération forfaitaire en espèces additionnelle		
Prime du président du conseil ¹⁾	145 000	145 000
Prime de l'administrateur principal ²⁾	50 000	50 000
Rémunération forfaitaire annuelle du président du comité d'audit	20 000	22 500
Rémunération forfaitaire annuelle du président du comité GNR	20 000	22 500
Rémunération forfaitaire annuelle du président du comité du risque/ gestion des risques EES ³⁾	20 000	22 500
Rémunération forfaitaire annuelle du président du comité ESS ³⁾	12 500	s. o.
Rémunération forfaitaire annuelle d'un membre de comité (audit, GNR, risque/gestion des risques EES) ³⁾	7 500	8 000
Rémunération forfaitaire annuelle d'un membre de comité (ESS) ³⁾	4 000	s. o.
Rémunération forfaitaire du président du comité spécial ⁴⁾	30 000	30 000
Rémunération forfaitaire d'un membre du comité spécial ⁴⁾	25 000	25 000
Rémunération forfaitaire fondée sur des actions		
Attribution d'UAD versée à un membre du conseil	160 000	160 000
Prime sous forme d'UAD du président du conseil ⁵⁾	s. o.	20 000

¹⁾ Le président du conseil reçoit la rémunération forfaitaire d'un membre du conseil et la prime du président du conseil (110 000 \$ + 145 000 \$ = 255 000 \$).

²⁾ L'administrateur principal reçoit la rémunération forfaitaire d'un membre du conseil et la prime de l'administrateur principal (110 000 \$ + 50 000 \$ = 160 000 \$).

³⁾ Depuis le 1^{er} juillet 2024 (à la suite du départ à la retraite du conseil de M. Hole, président du comité EES), le conseil a intégré le comité ESS au comité du risque pour former le comité de gestion des risques ESS. M. Thon, président de l'ancien comité du risque, a conservé son poste de président de comité de gestion des risques EES.

⁴⁾ Aucun comité spécial n'a été constitué en 2024, de sorte qu'aucune rémunération forfaitaire du président du comité spécial ni aucune rémunération forfaitaire d'un membre du comité spécial n'ont été versées pendant l'année.

5) Le président du conseil a reçu l'attribution d'UAD versée à un membre du conseil et la prime sous forme d'UAD du président du conseil (160 000 \$ + 20 000 \$ = 180 000 \$)

À l'occasion, les hauts dirigeants de la Société demandent à des membres indépendants du conseil de participer à des réunions extraordinaires en qualité d'administrateurs afin de tirer profit tant de leurs compétences que de leur expérience et de fournir des commentaires au nom du conseil pour lequel les administrateurs reçoivent des honoraires pour leur participation aux réunions extraordinaires. Aucune réunion extraordinaire n'a eu lieu en 2024.

Attributions en vertu d'un plan incitatif pour les administrateurs

Attributions fondées sur des actions et attributions fondées sur des options en cours

Le tableau suivant présente des renseignements sur les attributions fondées sur des UAD pour chaque administrateur non membre de la direction en cours au 31 décembre 2024. La Société n'octroie pas d'attributions fondées sur des options.

Nom	Attributions fondées sur des actions ¹⁾			
	Nombre d'UAD détenues aux termes du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014 et du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2021 dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des UAD détenues aux termes du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014 et du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2021 dont les droits n'ont pas été acquis ²⁾	Nombre d'UAD détenues aux termes du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014 et du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2021 dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)	Valeur marchande ou de paiement des UAD dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
		(\$)		(\$)
John M. Beck ³⁾	32 787	892 463	Néant	Néant
Susan Wolburgh Jenah	64 685	1 760 726	25 243	687 115
Leslie Kass	Néant	Néant	Néant	Néant
Stuart Lee	7 135	194 215	Néant	Néant
Rod Phillips	Néant	Néant	Néant	Néant
Eric Rosenfeld	55 944	1 522 796	30 484	829 775
Monica Sloan ⁴⁾	96 208	2 618 782	32 593	887 182
Deborah S. Stein	41 767	1 136 898	2 858	77 795
Scott Stewart	Néant	Néant	Néant	Néant
Scott Thon	25 506	694 274	21 755	592 172

¹⁾ Jean-Louis Servranckx est un MHDV et, en conséquence, toutes les attributions fondées sur des options et les attributions fondées sur des actions qui lui ont été octroyées à titre d'administrateur sont incluses dans les colonnes intitulées « Attributions fondées sur des options » ou « Attributions fondées sur des actions », selon le cas, de la sous-rubrique « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après.

²⁾ En fonction du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2024, soit 27,22 \$ l'action.

³⁾ John Beck détient également des UAD qui lui ont été octroyées en 2020 aux termes du plan incitatif à long terme à l'intention des membres de la direction dans le cadre de sa transition du poste de président-directeur du conseil à celui de président du conseil non membre de la direction. Ces UAD constituent le solde des UAD qu'il détient, comme il est indiqué dans sa notice biographique qui figure à la page 14.

⁴⁾ M^{me} Sloan ne sera pas candidate à sa réélection au poste d'administratrice et cessera d'exercer ses fonctions lors de l'élection des administrateurs à l'assemblée.

Attributions d'UAD aux administrateurs

Le conseil attribue des UAD aux administrateurs non membres de la direction aux termes d'un plan d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs afin d'aligner plus adéquatement les intérêts à long terme des administrateurs sur ceux des actionnaires.

Plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2021

En février 2021, le conseil a modifié son programme de rémunération à l'intention des administrateurs en remplaçant le plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014 (défini ci-après) par un plan d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs prévoyant le règlement des UAD en espèces seulement (le « **plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2021** ») pour les attributions futures.

Le nombre d'UAD attribué à un administrateur admissible correspond à la valeur attribuée annuellement par la Société, divisée par le cours moyen pondéré en fonction du volume d'une action ordinaire à la TSX pendant les cinq jours de bourse consécutifs qui précèdent la date d'attribution. Les UAD attribuées à un administrateur admissible ne peuvent être réglées qu'après la date à laquelle l'administrateur cesse d'exercer ses fonctions au conseil, ce qui assure l'équivalent d'une

participation au titres de capitaux propres dans la Société pendant toute la durée du mandat de l'administrateur. En plus de l'attribution discrétionnaire d'UAD, les administrateurs ont l'option de choisir de recevoir 50 % ou 100 % de leur rémunération forfaitaire annuelle au conseil, autrement payable en espèces, sous forme d'UAD (les « **UAD choisies** »). Les UAD choisies sont portées semestriellement au compte des administrateurs. Le nombre d'UAD choisies que reçoit un administrateur pour chaque période semestrielle à laquelle le choix se rapporte correspond à la quote-part de la rémunération forfaitaire annuelle qui serait payable à l'administrateur qui fait ce choix relativement à la période semestrielle et que celui-ci choisit de recevoir sous forme d'UAD divisée par le cours moyen pondéré en fonction du volume d'une action ordinaire à la TSX pendant les cinq jours de bourse consécutifs qui précèdent la date à laquelle les UAD sont reçues pour cette période semestrielle. Les UAD attribuées aux administrateurs admissibles de façon discrétionnaire sont assujetties à des conditions d'acquisition des droits, tandis que les droits rattachés aux UAD choisies sont entièrement acquis au moment où elles sont portées au compte de l'administrateur.

À propos des UAD

- Une UAD constitue un droit de recevoir une somme en espèces de la Société d'une valeur égale à une action ordinaire au moment où un administrateur prend sa retraite.
- Les attributions d'UAD aux administrateurs sont approuvées par le conseil sur recommandation du comité GNR.
- La somme en dollars de l'attribution sous forme d'UAD est établie en fonction de l'environnement concurrentiel et des conditions du marché, notamment compte tenu des attributions accordées aux administrateurs de sociétés ayant une taille et une complexité comparables à celles de la Société.
- Les UAD choisies alignent plus adéquatement la performance de l'administrateur sur la valeur à long terme pour les actionnaires.

L'objectif du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2021 est d'aider la Société à attirer et à retenir des administrateurs ainsi qu'à aligner plus adéquatement les intérêts des administrateurs admissibles sur ceux des actionnaires. Les UAD ne confèrent aucun droit de vote ni aucun autre droit d'actionnaire à l'administrateur. Le conseil peut, de temps à autre, effectuer des attributions d'UAD à chaque administrateur qui a été désigné comme étant admissible à participer au plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2021 par le comité GNR. Au cours d'une année donnée, le conseil peut, à son gré, choisir de ne pas effectuer une attribution à un administrateur admissible en particulier ou à l'ensemble des administrateurs admissibles. Pour connaître les détails relatifs aux UAD détenues par chaque administrateur aux termes du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2021 et du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014, se reporter à la sous-rubrique « Points à l'ordre du jour — Élection des administrateurs ».

Un administrateur admissible peut demander le rachat de ses UAD aux termes du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2021 après la date à laquelle l'administrateur cesse de siéger au conseil. L'administrateur admissible qui demande le rachat de ses UAD a le droit de recevoir un paiement en espèces correspondant au nombre d'UAD porté à son compte, multiplié par le cours moyen pondéré en fonction du volume d'une action ordinaire à la TSX pendant les cinq jours de bourse consécutifs qui précèdent la date de rachat.

Les droits d'un participant aux termes du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2021 ne peuvent être transférés ou cédés que par voie testamentaire ou par effet des lois successorales.

Plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014

Le conseil n'attribuera aucune autre UAD aux termes du plan d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs de mai 2014 (le « **plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014** »). La dernière attribution d'UAD aux termes du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014 a été faite le 12 mars 2020. Les UAD attribuées aux termes du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014 continueront d'être régies par les modalités du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014.

Le nombre d'UAD attribuées à un administrateur admissible aux termes du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014 correspondait à la valeur attribuée annuellement par la Société, divisée par la moyenne du cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX pendant les cinq jours de bourse qui précèdent la date d'attribution. Les droits rattachés aux UAD attribuées aux termes du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014 sont acquis le premier jour ouvrable suivant la date à laquelle l'administrateur cesse d'exercer ses fonctions au conseil. Les UAD attribuées aux termes du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014 ne confèrent aucun droit de vote ni aucun autre droit d'actionnaire à l'administrateur. En plus de la rémunération forfaitaire discrétionnaire fondée sur des actions sous forme d'UAD, aux termes du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014, les administrateurs pouvaient choisir de recevoir jusqu'à 40 % de leur rémunération forfaitaire annuelle au conseil, autrement payable en espèces, sous forme d'UAD, et le nombre d'UAD reçues par un administrateur qui faisait ce choix correspondait à la valeur de la rémunération forfaitaire que celui-ci choisissait de recevoir sous forme d'UAD divisée par la moyenne du cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX pendant les cinq jours de bourse consécutifs qui précédaient la date à laquelle les UAD étaient reçues. La Société se réserve le droit de régler les UAD des administrateurs en espèces, au moyen d'actions nouvellement émises, ou par une combinaison des deux.

Le nombre total d'actions ordinaires qui peuvent actuellement être émises conformément aux attributions d'UAD déjà effectuées aux termes du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014 est de 169 576 (0,27 % des actions ordinaires actuellement en circulation). Aux termes du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014, 407 525 UAD ont été attribuées au total à 12 administrateurs actuels ou anciens qui étaient tous réputés être des initiés de la Société au moment de l'attribution.

La Société peut, à son gré, choisir une des méthodes de paiement suivantes ou une combinaison de ces méthodes relativement aux UAD portées au compte d'un participant après sa date de cessation d'emploi : a) payer au participant ou au représentant légal du participant, selon le cas, une somme en espèces correspondant au nombre d'UAD portées au compte du participant multiplié par la juste valeur marchande des actions; b) émettre de nouvelles actions ordinaires au participant ou au représentant légal du participant, selon le cas; c) acquérir des actions ordinaires à la TSX par l'entremise d'un intermédiaire indépendant pour le compte du participant ou du représentant légal du participant, selon le cas; d) fournir au participant ou au représentant légal du participant, selon le cas, un avis écrit concernant le report du paiement et la date à laquelle ce paiement sera effectué.

Le conseil peut, sans obtenir l'approbation des actionnaires, apporter toutes modifications au plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014 qui, notamment, (i) sont nécessaires pour que le plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014 respecte la législation et les exigences réglementaires applicables; (ii) portent sur l'administration du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014 et les critères d'admissibilité; (iii) concernent l'ajout de nouvelles dispositions en matière d'aide financière ou une modification de celles-ci; (iv) sont de nature administrative; ou (v) ne nécessitent pas l'approbation des actionnaires en vertu de la législation ou des exigences réglementaires applicables.

Malgré ce qui précède, certaines modifications au plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014 nécessiteront l'approbation des actionnaires conformément aux exigences de la TSX, notamment : (i) toute modification de la définition de « cours de l'action » qui entraînerait une augmentation de la valeur des UAD; (ii) toute modification de la durée des UAD; (iii) toute modification des dispositions de modification du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014 qui augmenterait la capacité du conseil de modifier le plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014 sans obtenir l'approbation des actionnaires; ou (iv) toute modification qui ferait en sorte que les UAD puissent être transférées ou cédées autrement que dans le cadre du règlement habituel d'une succession.

Sauf dans la mesure où la loi l'exige, les droits d'un participant aux termes du plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014 ne peuvent être cédés, transférés, aliénés, vendus, grevés, mis en gage, hypothéqués ou grevés d'une charge, leur exercice ne peut être devancé et ils ne peuvent être assujettis à une saisie-arrêt ou un processus juridique visant le paiement d'une dette ou d'une obligation du participant.

Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024

Les administrateurs non membres de la direction n'ont gagné aucune somme aux termes de plans fondés sur des options, de plans fondés sur des actions ou de plans incitatifs non fondés sur des titres de capitaux propres en 2024, et aucune valeur n'a été acquise en faveur d'un administrateur non membre de la direction aux termes de tels plans au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024, sauf si les administrateurs avaient choisi de recevoir la totalité ou la moitié de leur rémunération forfaitaire annuelle en 2024 sous la forme d'UAD, tel qu'il est indiqué dans le tableau ci-après. Les honoraires du président

du conseil, de l'administrateur principal et des membres des comités ne peuvent être versés sous forme d'UAD et ont tous été versés en espèces.

Attributions fondées sur des actions	
Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice	
Administrateur	(\$)
John M. Beck ¹⁾	Néant
Susan Wolburgh Jenah ³⁾	42 500
Leslie Kass ²⁾	42 500
Stuart Lee ¹⁾	Néant
Rod Phillips ¹⁾	Néant
Eric Rosenfeld ²⁾	85 000
Monica Sloan ²⁾⁴⁾	85 000
Deborah S. Stein	Néant
Scott Stewart ³⁾	21 250
Scott Thon ²⁾	85 000

1) M^{me} Stein et MM. Beck, Lee et Philips ont choisi de recevoir 100 % de leur rémunération forfaitaire annuelle en espèces.

2) M^{mes} Kass et Sloan et MM. Rosenfeld et Thon ont choisi de recevoir 100 % de leur rémunération forfaitaire annuelle sous forme d'UAD.

3) M. Stewart et M^{me} Wolburgh Jenah ont choisi de recevoir 50 % de leur rémunération forfaitaire annuelle en espèces et 50 % sous forme d'UAD.

4) M^{me} Sloan ne sera pas candidate à sa réélection au poste d'administratrice et cessera d'exercer ses fonctions lors de l'élection des administrateurs à l'assemblée.

Politique d'actionnariat des administrateurs

La Société estime qu'il est important que ses administrateurs aient une participation importante dans la Société afin que leurs intérêts soient alignés sur ceux des actionnaires. La Politique d'actionnariat des administrateurs de la Société a été introduite en mars 2012, dans sa version modifiée, et exige que chaque administrateur non membre de la direction détienne un nombre d'actions ordinaires ou d'UAD équivalant au quintuple au moins de sa rémunération forfaitaire annuelle (à l'exception de toute prime additionnelle du président du conseil, de l'administrateur principal et des membres des comités); les administrateurs sont tenus d'acquérir la propriété de ces actions ou de ces UAD dans les cinq ans suivant l'introduction de cette politique ou suivant la date à laquelle un administrateur s'est joint au conseil, selon la dernière éventualité. Le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de clôture des registres a été utilisé pour déterminer si chacun des administrateurs répond aux exigences de la Politique d'actionnariat des administrateurs. À la date de la présente circulaire et comme il est indiqué ci-après, chaque administrateur répond (ou a encore du temps pour répondre) aux exigences de la Politique d'actionnariat des administrateurs.

Administrateur	Rémunération forfaitaire annuelle en espèces ¹⁾	Multiple de la rémunération forfaitaire annuelle ¹⁾	Valeur requise	Valeur des UAD ¹⁾ (multiple actuel)	Valeur des actions ¹⁾ (multiple actuel)	Valeur totale (multiple actuel)	Délai pour respecter la politique
John Beck	110 000 \$	5x	550 000 \$	8 395 356 \$ (76,3x)	166 300 \$ (1,5x)	8 561 656 \$ (77,8x)	✓ Respecté
Susan Wolburgh Jenah	110 000 \$	5x	550 000 \$	1 687 429 \$ (15,3x)	35 206 \$ (0,3x)	1 722 635 \$ (15,7x)	✓ Respecté
Leslie Kass	110 000 \$	5x	550 000 \$	179 355 \$ (1,6x)	13 387 \$ (0,1x)	192 742 \$ (1,8x)	Juin 2029
Stuart Lee	110 000 \$	5x	550 000 \$	271 385 \$ (2,5x)	211 201 \$ (1,9x)	482 586 \$ (4,4x)	Juin 2028
Rod Phillips	110 000 \$	5x	550 000 \$	150 618 \$ (1,4x)	Néant	150 618 \$ (1,4x)	Juin 2029
Eric Rosenfeld	110 000 \$	5x	550 000 \$	1 642 528 \$ (14,9x)	3 894 746 \$ (35,4x)	5 537 274 \$ (50,3x)	✓ Respecté
Monica Sloan ³⁾	110 000 \$	5x	550 000 \$	2 359 847 \$ (21,5x)	133 040 \$ (1,2x)	2 492 887 \$ (22,7x)	✓ Respecté
Deborah S. Stein	110 000 \$	5x	550 000 \$	906 052 \$ (8,2x)	49 225 \$ (0,4x)	955 277 \$ (8,7x)	✓ Respecté
Scott Stewart	110 000 \$	5x	550 000 \$	164 986 \$ (1,5x)	249 450 \$ (2,3x)	414 436 \$ (3,8x)	Juin 2029
Scott Thon	110 000 \$	5x	550 000 \$	979 407 \$ (8,9x)	Néant	979 407 \$ (8,9x)	✓ Respecté

¹⁾ Conformément à la Politique d'actionnariat des administrateurs de la Société, la rémunération forfaitaire annuelle en espèces qui figure dans le présent tableau, et par conséquent le multiple requis, exclut toute prime additionnelle attribuée aux membres du conseil qui exercent la fonction de président du conseil, d'administrateur principal ou de membre/président d'un comité.

²⁾ Évaluée en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de clôture des registres, soit 16,63 \$ l'action.

³⁾ M^{me} Sloan ne sera pas candidate à sa réélection au poste d'administratrice et cessera d'exercer ses fonctions lors de l'élection des administrateurs à l'assemblée.

En qualité d'administrateur membre de la direction, M. Servranckx n'est pas assujetti aux exigences de la Politique d'actionnariat des administrateurs mais il est tenu d'adhérer à la Politique d'actionnariat des membres de la haute direction. Pour de plus amples renseignements, veuillez vous reporter à la sous-rubrique « Gestion des risques liés à la rémunération — Politique d'actionnariat des membres de la haute direction » à la rubrique Quatre de la présente circulaire.

POINT 2 : VOTE À TITRE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION **(LE « VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION »)**

Les politiques et procédures de la Société en matière de rémunération sont fondées sur le principe de la rémunération en fonction de la performance. Le conseil estime que ces politiques et procédures alignent les intérêts des membres de la haute direction de la Société sur les intérêts à long terme des actionnaires. Le conseil estime également qu'il convient de donner aux actionnaires la possibilité de comprendre pleinement les objectifs, la philosophie et les principes qui sous-tendent ses décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction et de tenir un vote consultatif sur l'approche du conseil en matière de rémunération des membres de la haute direction. Ce vote consultatif non contraignant des actionnaires appelé « vote consultatif sur la rémunération » permet à chaque actionnaire d'exprimer son accord ou son désaccord relativement à l'approche de la Société en ce qui concerne son programme et ses politiques de rémunération des membres de la haute direction au moyen de la résolution suivante :

« Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction communiquée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction transmise en vue de l'assemblée annuelle 2025 des actionnaires de la Société. »

L'objectif du vote consultatif sur la rémunération est de permettre aux administrateurs de rendre compte adéquatement des décisions en matière de rémunération du conseil en donnant aux actionnaires un moyen officiel de s'exprimer sur les objectifs communiqués des plans de rémunération des membres de la haute direction et sur les plans eux-mêmes, pour les exercices passés, actuels et futurs.

Bien que les actionnaires se prononceront collectivement au moyen du vote consultatif, les administrateurs demeurent entièrement responsables de leurs décisions en matière de rémunération et ne sont pas libérés de ces responsabilités en cas de vote consultatif affirmatif des actionnaires.

Étant donné qu'il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne lieront pas le conseil. Cependant, le conseil tiendra compte des résultats du vote, au besoin, lorsqu'il examinera les politiques, les procédures et les décisions futures en matière de rémunération et lorsqu'il décidera s'il y a lieu d'accroître ses échanges avec les actionnaires en ce qui concerne les questions de rémunération et autres questions connexes.

Les résultats du vote consultatif sur la rémunération seront communiqués dans le cadre du rapport sur les résultats du vote de l'assemblée. Lors du vote consultatif sur la rémunération tenu à l'assemblée annuelle des actionnaires en 2024, les actionnaires de la Société ont exprimé leur satisfaction à l'égard de l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, ce dont témoigne le résultat du vote à 97,29 % POUR l'approche et à 2,71 % CONTRE l'approche.

Le conseil passera la présente politique en revue annuellement afin de s'assurer qu'elle lui permet d'atteindre ses objectifs.

LE CONSEIL RECOMMANDE DE VOTER POUR L'APPROCHE DE LA SOCIÉTÉ EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION, COMME IL EST DÉCRIT À LA RUBRIQUE « RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION » DE LA PRÉSENTE CIRCULAIRE.

POINT 3 : NOMINATION ET RÉMUNÉRATION DE L'AUDITEUR

À l'assemblée, les actionnaires seront invités à adopter une résolution confirmant le renouvellement du mandat du cabinet PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., comptables agréés, au 18 York Street, Suite 2600, Toronto (Ontario) Canada M5J 0B2, à titre d'auditeur de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2025, et autorisant le conseil à fixer sa rémunération. L'auditeur de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 était le cabinet PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l.

Des renseignements plus détaillés sur le comité d'audit et les honoraires d'audit versés à l'auditeur externe pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 figurent dans la notice annuelle de la Société datée du 5 mars 2025 (à la sous-rubrique « Comité d'audit — Honoraires pour les services de l'auditeur externe ») qui peut être consultée sous le profil de la Société sur SEDAR+ à www.sedarplus.ca.

LE CONSEIL RECOMMANDE DE VOTER POUR LE RENOUVELLEMENT DU MANDAT DU CABINET PRICEWATERHOUSECOOPERS S.R.L./S.E.N.C.R.L. À TITRE D'AUDITEUR DE LA SOCIÉTÉ POUR L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2025 ET L'AUTORISATION DONNÉE AU CONSEIL DE FIXER SA RÉMUNÉRATION.

RUBRIQUE QUATRE – RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

MADAME, MONSIEUR,

Au nom du comité GNR, j'ai le plaisir de vous présenter notre approche en matière de rémunération de la haute direction pour 2024 et de vous fournir des précisions sur la façon dont elle s'aligne sur la performance d'Aecon.

En 2024, les acquisitions stratégiques, la croissance soutenue et la poursuite des démarches vers le règlement satisfaisant des réclamations des clients des anciens projets, entre autres, ont été au cœur des priorités d'Aecon. Ces objectifs ont été poursuivis dans le but de mener à bien notre stratégie, d'assurer une valeur durable pour nos actionnaires et de renforcer notre position de chef de file. En avril, Jérôme Julier s'est joint à Aecon à titre de vice-président directeur et dirigeant principal des finances, apportant près de vingt ans d'expérience en leadership dans les domaines des finances, de la stratégie et des marchés financiers. Le conseil a également fait l'objet d'un important renouvellement au cours de la dernière année avec l'adjonction de trois nouveaux administrateurs lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2024, chacun apportant une expérience opérationnelle diversifiée, une vision stratégique et un engagement envers de solides pratiques en matière de gouvernance.



À la suite de l'examen approfondi de l'approche d'Aecon en matière de rémunération des membres de la haute direction réalisé par le comité GNR en 2023 et en 2024 et de discussions entre le comité et certains de nos plus grands actionnaires, nous avons apporté des changements importants à la conception de nos plans, qui sont décrits plus en détails ci-après, en vue de mieux aligner, d'une part, la rémunération des membres de la haute direction sur la performance de la Société, et, d'autre part, les intérêts des membres de la haute direction sur ceux de nos actionnaires. De plus, grâce à une stratégie d'affectation du capital équilibrée et à l'accent mis sur la création de valeur optimale, Aecon a généré un solide rendement total pour les actionnaires sur un horizon de 1 et 5 ans de 118 % et 99 %, respectivement, par rapport à l'indice composé S&P/TSX, ce qui a permis de créer de la valeur pour nos actionnaires.

Caractéristiques de nos plans incitatifs

Notre programme de rémunération de la haute direction est conçu pour attirer, maintenir en poste et récompenser des membres de la haute direction expérimentés, dotés des compétences et des qualités de leadership nécessaires pour faire face à la concurrence sur le marché, élaborer et atteindre les objectifs stratégiques, réaliser des performances financières constantes et accroître la valeur pour les actionnaires de manière durable.

Conformité au plan stratégique d'Aecon

La rémunération est conforme à la stratégie et à l'objectif d'Aecon – construire ce qui compte pour permettre aux générations futures de prospérer – tout en offrant des rendements aux actionnaires

Gestion des risques liés à la rémunération

Le respect de la tolérance au risque et des objectifs en matière de gestion des risques d'Aecon permet de garantir que nos programmes en matière de rémunération n'entraînent ni n'encouragent la prise de risques excessifs

Rémunération fondée sur la performance

La façon dont le plan est conçu permet de réaffirmer notre vision « Une Aecon unie et unique » : une équipe unie alignée sur la performance du secteur et de la Société dans son ensemble, la performance par rapport aux sociétés comparables et les réalisations individuelles

Attrait et maintien en poste des talents

Une combinaison judicieuse de rémunérations permet à Aecon d'attirer et de maintenir en poste des personnes hautement performantes, des esprits novateurs et des hauts dirigeants qui ont fait leurs preuves

Promotion de la bonne gouvernance

Nos programmes de rémunération sont conçus et mis en œuvre conformément aux pratiques en matière de gouvernance qui favorisent la prise de décision éclairée et qui permettent de réduire les risques et de rehausser la confiance des parties prenantes

Conformément à notre Politique en matière d'écoute des parties prenantes, la direction communique régulièrement et de façon proactive avec nos employés, nos partenaires commerciaux, nos clients, les collectivités et vous, nos estimés actionnaires, en visant toujours à établir des échanges de points de vue clairs et constructifs et des discussions ouvertes. Les commentaires que nous recevons sont pris en compte lors de l'examen de nos pratiques et de notre philosophie en matière de rémunération des membres de la haute direction. En 2024, plus particulièrement, nous avons donné suite aux préoccupations exprimées par les actionnaires et les agences de conseil en vote concernant l'absence d'un plan incitatif à long terme lié à la performance et d'un plafond sur la rémunération incitative à court terme, et concernant la transparence de l'information sur la détermination du fonds du PICT. Par conséquent, des changements importants ont été apportés à la conception de la rémunération des membres de la haute direction l'année dernière à la suite de l'adoption (i) du nouveau plan d'UAP, aux termes duquel des attributions ont été octroyées pour la première fois aux membres de la haute direction en fonction de leur performance en 2024; et (ii) des plafonds au titre du PICT, à savoir 300 % du salaire de base pour le président et chef de la direction et 200 % du salaire de base pour les autres MHDV. Le plan d'UAP permet d'améliorer la conception du programme de rémunération à long terme de manière à mieux l'aligner, en combinaison avec les plafonds au titre du PICT, sur les objectifs du programme de rémunération de la haute direction et sur les préférences des parties prenantes et des agences de conseil en vote.

Premières attributions dans le cadre du nouveau plan d'UAP

Qui?

Tous les cadres supérieurs (niveau VP principal et au-delà)

Quand?

Période d'acquisition des droits : 2 ans, 9 mois; premières attributions octroyées en mars 2025 en fonction de la performance en 2024

Quoi?

RTA relatif*	BAIIA*	FTBDO*
50 %	30 %	20 %

Effet multiplicateur

Performance :	Performance :	Performance :
P75 = multiplicateur de 200 %	125 % de la cible = multiplicateur de 200 %	80 % de la cible = multiplicateur de 200 %
P50 = multiplicateur de 100 %	Cible = multiplicateur de 100 %	Cible = multiplicateur de 100 %
P25 = multiplicateur de 50 %	75 % de la cible = multiplicateur de 50 %	120 % de la cible = multiplicateur de 50 %

Pourquoi?

Mieux aligner les résultats sur la surperformance par rapport aux sociétés comparables et les préférences des actionnaires pour au moins un indicateur de performance relative qui compare la performance d'Aecon à celle d'un groupe de sociétés comparables pertinentes	Résultat – la rentabilité est un indicateur de performance critique dans le secteur de la construction	Sécurité – élément critique dans le secteur. Plus le FTBDO est bas, meilleur est le résultat (c'est-à-dire, une fréquence de blessures à déclaration obligatoire plus basse)
---	--	--

*RTA = rendement total pour les actionnaires

*BAIIA = bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements

*FTBDO = fréquence totale de blessures à déclaration obligatoire

En plus d’améliorer la conception de notre plan de rémunération, nous avons également déployé de grands efforts pour rendre la présente circulaire plus claire et plus informative afin de vous aider à prendre des décisions éclairées. Nous vous remercions d’avoir reconnu ces efforts en votant à 97,29 % en faveur de notre résolution consultative sur la rémunération en 2024.

Décisions clés en matière de rémunération en 2024

Salaire de base	En 2024, le salaire de base moyen des MHDV qui occupaient leur poste auprès d’Aecon au cours de l’exercice précédent, en tant que groupe, a augmenté de 2,6 %, ce qui s’accorde avec la hausse moyenne de l’inflation de 2,4 % sur l’exercice selon l’indice des prix à la consommation au Canada.
Rémunération incitative à court terme	Compte tenu des mesures extraordinaires prises par Aecon pour gérer et résoudre les risques importants liés aux anciens projets, tout en renforçant ses activités principales, le fonds du PICT d’Aecon pour 2024, d’un montant de 38,9 millions de dollars, a été déterminé sur la même base qu’en 2023, afin d’assurer une certaine cohérence, en incluant l’incidence des réductions de valeur des anciens projets restants et en excluant l’incidence des éléments sans effet sur la trésorerie ou non récurrents. En conséquence, le fonds global du PICT a augmenté de 14,43 % par rapport à 2023, y compris une augmentation de 17,85 % par rapport à l’année précédente pour ce qui est de l’attribution au titre du PICT versée à M. Servranckx, qui avait été réduite au cours des deux années précédentes. En tant que société, Aecon s’engage à faire du maintien de sa performance en matière de sécurité, qui est parmi les meilleures du secteur, sa priorité absolue, aujourd’hui comme demain. Nous sommes d’avis que la gestion de la sécurité est la responsabilité de tous les membres de l’organisation. Comme il est exposé plus en détail ci-après, M. Servranckx a atteint l’objectif au chapitre de la sécurité pour ce qui est de la FTBDO établi dans la fiche d’évaluation de la performance du président et chef de la direction pour 2024. Toutefois, après avoir examiné la performance de l’organisation en matière de sécurité pour l’exercice, le comité GNR a repéré plusieurs points qui le préoccupent, ce qui l’a mené à exercer sa discrétion et à attribuer une valeur nulle à la composante sécurité des attributions aux termes du PICT de M. Servranckx, du chef de la sécurité et de certains responsables de secteur, dont M. MacDonald, compte tenu de la marge d’amélioration possible au regard de la performance globale en matière de sécurité et de l’engagement d’Aecon à être un chef de file dans son secteur.
Rémunération incitative à long terme	Le fonds du PILT 2024 d’Aecon, d’un montant de 16,3 millions de dollars, a augmenté de 12,7 % par rapport à l’année précédente, suivant l’approche décrite ci-dessus. La prime au titre du PILT de M. Servranckx a augmenté de 21,59 % par rapport à 2023.
Rémunération du président et chef de la direction	L’évaluation de la performance de M. Servranckx par rapport aux objectifs de 2024 est présentée à la page 61 de la présente circulaire. En plus d’avoir atteint la plupart des objectifs déclarés, au cours de 2024, M. Servranckx a fait progresser la résolution de certaines réclamations concernant les quatre anciens projets, y compris une convention aux termes de laquelle SA Energy Group a conclu un règlement définitif avec Coastal GasLink Pipeline, sans incidence sur la trésorerie. Comme il est mentionné ci-dessus, l’attribution au titre du PICT de M. Servranckx a été ajustée à la baisse pour tenir compte d’enjeux liés à la performance d’Aecon au chapitre de la sécurité en 2024. Compte tenu des résultats solides obtenus dans la gestion et l’élimination des risques importants liés aux anciens projets, tout en renforçant les activités de base, l’amélioration positive du cours de l’action et les résultats positifs du vote consultatif sur la rémunération, la rémunération directe totale de M. Servranckx a augmenté de 16 % en 2024 par rapport à 2023.

Départ d'une administratrice



Après 12 années de loyaux services au conseil d'Aecon, Monica Sloan quitte son poste. Nous la remercions pour sa précieuse contribution et ses conseils au fil des ans.

Nous remercions nos employés pour leur contribution au succès que nous avons connu en 2024, ainsi que nos actionnaires pour leur soutien et leur engagement continus. Nous demeurons optimistes quant aux perspectives à long terme d'Aecon et aux possibilités qui s'offrent à nous.

Susan Wolburgh Jenah

MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, la Société comptait sept membres de la haute direction visés (les « MHDV »), à savoir : (i) Jean-Louis Servranckx, président et chef de la direction; (ii) Jérôme Julier, vice-président directeur et dirigeant principal des finances; (iii) Thomas Clochard, vice-président directeur, Civil et Énergie nucléaire; (iv) Eric MacDonald, vice-président directeur, Aecon Services d'utilités publiques; et (v) Steve Nackan, vice-président directeur et président, Concessions; (vi) David Smales, vice-président directeur et chef des finances (qui a remis sa démission avec prise d'effet le 26 janvier 2024); et (vii) Alistair MacCallum vice-président principal, Finances (qui a exercé les fonctions de chef des finances par intérim à la suite du départ de M. Smales et avant l'embauche de M. Julier). L'objectif de l'énoncé ci-après est de communiquer aux actionnaires la rémunération que la Société a versée à ses MHDV pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, de donner un aperçu de la rémunération de la haute direction en tant qu'un des principaux aspects de la gérance et de la gouvernance de la Société dans son ensemble et de renseigner les actionnaires sur le processus décisionnel en ce qui a trait aux questions de rémunération au sein de la Société.

RAPPORT DU COMITÉ DE LA RÉMUNÉRATION

Le comité GNR a examiné l'analyse de la rémunération qui suit et en a discuté avec la direction de la Société. Compte tenu de cet examen et de ces discussions, le comité GNR a recommandé au conseil que l'analyse de la rémunération suivante soit incluse dans la présente circulaire.

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

Comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération

Composition

En date de la présente circulaire, le comité GNR est composé de cinq membres du conseil, à savoir : (i) Susan Wolburgh Jenah (présidente); (ii) Leslie Kass; (iii) Eric Rosenfeld; (iv) Deborah Stein et (v) Scott Thon, dont aucun n'est admissible aux programmes de rémunération de la haute direction de la Société. Aucun membre du comité GNR n'est un dirigeant ou un employé, actuel ou ancien, de la Société ou d'un membre de son groupe, et chacun d'eux est considéré comme « indépendant » de la Société au sens des lignes directrices des ACVM.

Le comité GNR est responsable de la supervision des plans de rémunération de la Société, ce qui comprend la réalisation d'examen réguliers de la philosophie de la Société en matière de rémunération ainsi que l'élaboration et la promotion d'une politique de rémunération qui vise à récompenser la création de valeur pour les actionnaires et à maintenir un équilibre approprié entre la performance à court terme et la performance à long terme. En ce qui concerne les questions de rémunération, le comité GNR formule des recommandations au conseil sur tous les aspects de la rémunération de la haute direction ayant trait à la Société, particulièrement ceux concernant les membres de la haute direction, y compris le montant du salaire et la structure de la rémunération des membres de la haute direction et des employés, les primes de même que les plans et les politiques d'incitatifs.

Expérience et expertise du comité GNR en matière de rémunération des membres de la haute direction

Susan Wolburgh Jenah a été présidente et chef de la direction de l'Organisme canadien de réglementation des investissements (l'« OCRI ») (anciennement l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières) et possède de nombreuses années d'expérience à titre de membre de conseils d'administration et de conseils des gouverneurs. Elle est également membre et présidente par intérim du conseil d'administration d'Hydro One Limited et est titulaire de la certification IAS.A. Leslie Kass a occupé plusieurs postes de direction auprès de différentes sociétés et est actuellement chef de la direction de North Coast Holdings et Lewis Services. Elle a siégé au conseil de la centrale nucléaire Bruce Power et de Babcock & Wilcox Enterprises et est actuellement administratrice de North Coast Holdings et de Lewis Services. Eric Rosenfeld possède de nombreuses années d'expérience dans des postes de direction auprès de plusieurs sociétés, notamment Crescendo Partners et CIBC Oppenheimer, et à titre de membre du conseil d'administration de différentes sociétés. Deborah Stein a occupé des postes de haute direction au sein d'Alta Gas Ltd., des Restaurants Wendy's du Canada, de Paramount Canada's Wonderland et de TransCanada Corporation. Elle siège actuellement au conseil d'administration de NuVista Energy Ltd., de RB Global, Inc., de Trican Well Services Ltd. et du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario et elle est titulaire de la certification IAS.A et GCB.D. Scott Thon a occupé divers postes de haute direction dans le secteur de l'énergie et est actuellement président et chef de la direction de Berkshire Hathaway Energy. Il est l'ancien ancien président du conseil d'administration de l'Association canadienne de l'électricité et

est titulaire de la certification IAS.A. Ainsi, chaque membre du comité GNR possède une expérience et une expertise appréciables en matière de rémunération des membres de la haute direction.

Objectifs du programme de rémunération de la haute direction et stratégie en matière de rémunération

En phase avec le secteur dans lequel elle exerce ses activités, Aecon se consacre à la réalisation de projets fructueux pour ses clients et générateurs de résultats financiers positifs pour la Société. L'importance accordée à la performance et à l'atteinte de résultats financiers positifs fait partie intégrante de la philosophie de rémunération de la haute direction d'Aecon, laquelle permet de s'assurer que la rémunération globale de ses MHDV est concurrentielle et directement liée à la performance réelle tant du dirigeant que de la Société. L'objectif de la politique de rémunération de la Société est de recruter, de fidéliser et de motiver des personnes très compétentes qui peuvent assurer le succès actuel et à long terme de la Société dans un environnement hautement concurrentiel. Le programme de rémunération des MHDV de la Société vise à récompenser les MHDV pour avoir généré des résultats financiers positifs, et pour avoir contribué à accroître la valeur de l' avoir des actionnaires, ainsi que pour la performance supérieure de l'entreprise, l'amélioration des activités d'exploitation et la mise en application de la stratégie d'entreprise. La Société suit cette même philosophie axée sur les résultats liés à la performance pour ce qui est de la rémunération des cadres autre que les MHDV.

Le comité GNR et le conseil, de concert avec la direction de la Société, ont réussi à assembler une équipe de haute direction qui a élaboré les priorités stratégiques de la Société et ont, depuis plusieurs années, progressé vers la réalisation de ces objectifs. Le comité GNR joue un rôle clé en appuyant le conseil dans sa supervision de la planification de la relève (se reporter à la sous-rubrique « Planification de la relève » de la rubrique Huit de la présente circulaire) et a passé officiellement en revue la planification de la relève de la haute direction en avril 2024. Au niveau de la direction, le comité GNR est d'avis que Jean-Louis Servranckx, président et chef de la direction est épaulé par une équipe de dirigeants solide.

Groupes de sociétés comparables et étalonnage

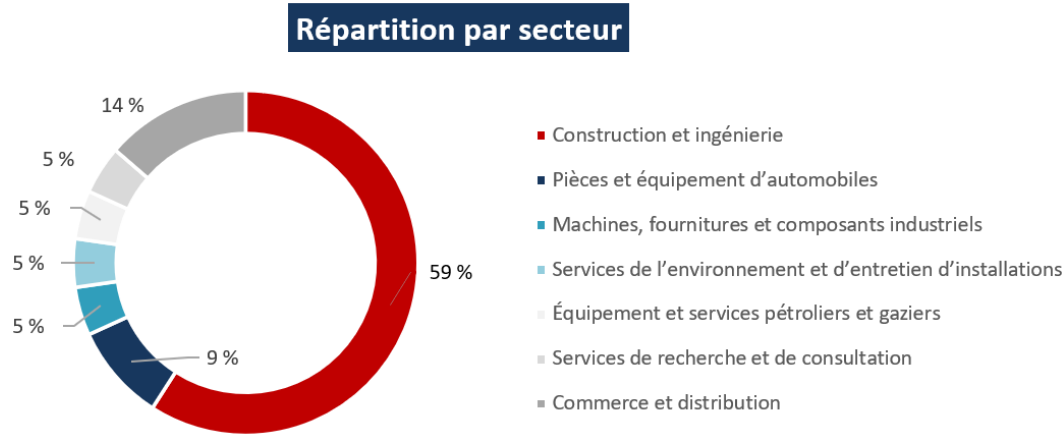
Groupe de sociétés comparables aux fins de la rémunération

Le comité GNR compare la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs à celle d'un groupe de comparaison (le « **groupe de sociétés comparables aux fins de la rémunération** ») créé avec le concours de Meridian et composé de sociétés inscrites en bourse (i) dont la taille, la portée, la présence sur le marché et/ou la complexité sont comparables à celles de la Société, (ii) dont les activités sont similaires à celles de la Société ou les chevauchent, (iii) qui constituent les principales concurrentes de la Société en ce qui concerne la quête de talents et de clients et (iv) dont les données sur la rémunération sont publiques. Les secteurs représentés dans le groupe de sociétés comparables aux fins de la rémunération comprennent les secteurs de la construction et de l'ingénierie, de la machinerie industrielle, du commerce et de la distribution, des services de consultation, de recherche et autres services, des pièces et de l'équipement d'automobiles, de l'équipement et des services pétroliers et gaziers, des services de l'environnement et d'entretien d'installations et du transport. La Société est alignée sur la médiane du groupe de sociétés comparables aux fins de la rémunération pour ce qui est des produits, lequel groupe est surtout composé de sociétés dont la taille varie du tiers de la taille de la Société à trois fois celle-ci. La Société évalue également les actifs et la capitalisation boursière comme éléments secondaires de comparaison. Le groupe de sociétés comparables aux fins de la rémunération actuel a été recommandé par Meridian et approuvé en décembre 2024 par le comité GNR en tenant compte des concurrents directs de la Société en ce qui concerne le recrutement de personnel de direction de talent. Le groupe de sociétés comparables aux fins de la rémunération comprend des sociétés à haute performance, des sociétés qui occupent la plus grande part du marché, des innovateurs et des entreprises dotés d'une culture recherchée et de gestionnaires reconnus. En raison du nombre limité de sociétés cotées en bourse comparables œuvrant dans le domaine de la construction et des infrastructures au Canada. Le groupe de sociétés comparables aux fins de la rémunération comprend quelques concurrents américains afin qu'y soient représentés un nombre suffisant de sociétés dont la taille, la complexité et le bassin de personnes compétentes sont comparables à ceux de la Société.

La Société ne cible pas un niveau en particulier de rémunération, mais examine les échelons de rémunération du groupe de sociétés comparables aux fins de la rémunération, dont elle se sert comme référence pour fixer la rémunération. La principale fonction du groupe de sociétés comparables aux fins de la rémunération est de fournir au comité GNR des données de référence concernant les échelons de rémunération des membres de la haute direction et la combinaison de la rémunération fixe et de la rémunération variable. Le comité GNR examine également la conception globale des programmes de rémunération des membres de la haute direction de la Société par rapport aux pratiques en matière de rémunération des principaux concurrents de la Société appartenant à des intérêts privés. Le même groupe de sociétés comparables aux fins de la rémunération est également utilisé pour la rémunération des administrateurs. Se reporter à la sous-rubrique « Plans incitatifs des concurrents » de la présente rubrique Quatre pour obtenir des renseignements sur la conception du PILT de la Société à la lumière des tendances pertinentes dans le secteur.

Le tableau qui suit présente les sociétés qui figurent dans le groupe de sociétés comparables de 2024 de la Société.

Société	Produits pour 2024 (M\$)	Société	Produits pour 2024 (M\$)
AtkinsRéalis Inc.	9 668 \$	KBR Inc. ¹⁾	7 742 \$
ATS Automation Tooling Systems Inc.	3 033 \$	Linamar Corporation	10 582 \$
Bird Construction Inc.	3 397 \$	Martinrea International Inc.	5 014 \$
Corporation Wajax	2 098 \$	MasTec Inc. ¹⁾	12 304 \$
Dycom Industries Inc. ¹⁾	4 176 \$	Mattr Infrastructure Technologies Inc.	960 \$
EMCOR Group Inc. ¹⁾	14 566 \$	MYR Group Inc. ¹⁾	3 362 \$
Finning International Inc.	10 096 \$	Primoris Services Corporation ¹⁾	6 367 \$
Granite Construction Incorporated ¹⁾	3 415 \$	Quanta Services Inc. ¹⁾	23 673 \$
Groupe WSP Global inc.	16 167 \$	Stantec Inc.	5 867 \$
Industries Toromont ltée	5 021 \$	Tetra Tech Inc. ¹⁾	5 199 \$
Innovate Corp. ¹⁾	1 107 \$	Tutor Perini Corp. ¹⁾	4 327 \$



- 1) Entité constituée aux États-Unis dont les produits sont déclarés en dollars américains.
- 2) Correspond aux produits d'exploitation moyens calculés selon un taux de change au 31 décembre 2024 de 1 \$ US = 1,44 \$ CA.

Groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la performance

Le « rendement total pour les actionnaires » relatif (le « **RTA relatif** ») est une mesure utilisée pour évaluer la performance dans le cadre du nouveau plan d'UAP. Le comité GNR compare le RTA relatif à celui d'un groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la performance (le « **groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la performance** »), qui, comme l'a proposé Meridian et approuvé le comité GNR, est composé de plus de 20 sociétés ouvertes qui (i) évoluent dans le même secteur que la Société, (ii) sont influencées de manière similaire par les mêmes facteurs macroéconomiques et risques, et (iii) sont représentatives des sociétés qui pourraient concurrencer Aecon sur le plan des capitaux. Des concurrents directs dans le secteur de la construction et de l'ingénierie, ainsi que des sociétés comparables représentatives de secteurs liés aux activités et à la clientèle de la Société – équipement et services énergétiques, machinerie, commerce et distribution, services commerciaux et professionnels, et transport – figurent dans le groupe de sociétés comparables aux fins de la performance.

Le tableau qui suit présente les sociétés du groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la performance pour les UAP attribuées en mars 2025 :

Société	Société
AtkinsRéalis Inc.	Industries Toromont Itée
Métaux Russels Inc.	Sterling Infrastructure, Inc.
Quanta Services Inc.	Partenaires Construction Inc.
MasTec, Inc.	Dycom Industries, Inc.
Groupe WSP Global inc.	Corporation Wajax
Stantec Inc.	Fluor Corporation
Bird Construction Inc.	Comfort Systems USA, Inc.
Badger Infrastructure Solutions Ltd.	Myr Group Inc.
Granite Construction Incorporated	Great Lakes Dredge & Dock Corporation
Finning International Inc.	Tutor Perini Corporation
Primoris Services Corporation	EMCOR Group, Inc.
North American Construction Group Ltd.	

Pour de plus amples renseignements sur le plan d’UAP, se reporter à la rubrique « *Plan d’unités d’actions liées à la performance – UAP* » ci-après.

Conseils indépendants

Le comité GNR retient les services de Meridian, consultant en rémunération indépendant, depuis 2011 pour fournir des conseils indépendants au comité GNR sur la rémunération des administrateurs, le programme de rémunération des administrateurs non membres de la direction de la Société, la composition du groupe de sociétés comparables aux fins de la rémunération et les programmes de rémunération des membres de la haute direction de la Société. Meridian ne fournit aucun service à la direction de la Société.

La direction de la Société a retenu les services de Willis Towers Watson pour fournir des conseils indépendants ponctuellement relativement à des questions liées aux prestations de retraite et à l’actionnariat des employés. Tous les services de consultation fournis par les consultants en rémunération et tous les honoraires versés à ceux-ci, à la demande de la direction de la Société, qui ne sont pas liés à la rémunération des membres de la haute direction, ont été préapprouvés par le comité GNR.

En outre, Mercer Canada fournit des services-conseils en matière de structure des emplois et d’enquêtes sur l’équité et la rémunération, mais ces services ne sont pas liés à la rémunération des membres de la haute direction.

Le tableau qui suit présente les honoraires versés par la Société aux consultants en rémunération indépendants au cours des exercices 2024 et 2023. À l’exception des services décrits ci-dessus concernant la rémunération, aucun service additionnel n’a été fourni à la Société par les consultants en rémunération indépendants. Les services de Meridian et Willis Towers Watson ont initialement été retenus en 2011 à titre de consultants indépendants et ceux de Mercer Canada en 2019.

Consultant	Type d’honoraires	2024	2023
Meridian	Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	229 625 \$	147 726 \$
	Autres honoraires	Néant	Néant
Willis Towers Watson	Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	Néant	Néant
	Autres honoraires	110 049 \$	97 621 \$
Mercer Canada	Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	Néant	Néant
	Autres honoraires	34 759 \$	36 286 \$

GESTION DES RISQUES LIÉS À LA RÉMUNÉRATION

Politiques et pratiques générales en matière de rémunération

Le comité GNR prend part activement à la supervision des risques liés aux politiques et aux pratiques en matière de rémunération de la Société et évalue les incidences de ces risques. La gestion du risque d'entreprise fait partie intégrante du processus menant à toutes les décisions clés de la Société et le conseil approuve directement tous les projets importants mis en œuvre par la Société.

La Société a recours aux pratiques suivantes pour décourager ou réduire la prise de risques excessifs :

- le conseil approuve, avant le début de chaque exercice, le plan stratégique, les objectifs financiers et autres objectifs et les prévisions de la Société, lesquels sont pris en compte pour l'évaluation de la performance et l'attribution de mesures incitatives;
- le comité de gestion des risques EES supervise le cadre général de gestion des risques qui découlent des activités de la Société et des projets que celle-ci entreprend avec des clients; il supervise également les politiques, les programmes et les pratiques de la Société en matière de gestion du risque d'entreprise (« GRE »);
- les attributions d'incitatifs aux employés qui travaillent dans des divisions sont calculées en fonction des résultats financiers réels à l'échelle des divisions et de la Société, de la performance individuelle et des dossiers de sécurité, et les fonds du PICT sont plafonnés à un pourcentage fixe de la mesure du bénéfice d'exploitation;
- les primes à l'intention des employés du siège social sont calculées en fonction des résultats financiers réels à l'échelle de la Société et de la performance individuelle et les fonds du PICT sont plafonnés à un pourcentage fixe du bénéfice avant impôt de la Société;
- Les attributions aux termes du PICT pour les MHDV sont plafonnées à un pourcentage fixe du salaire;
- la rémunération combine de façon appropriée une rémunération fixe et une rémunération liée à la performance tenant compte d'objectifs de performance à court et à long terme;
- la Société s'est dotée d'exigences en matière d'actionnariat pour les MHDV et elle interdit expressément à ceux-ci les opérations de couverture sur les actions ordinaires et sur la rémunération à base d'actions;
- la Société a adopté une politique de recouvrement qui lui permet d'exiger le remboursement de la rémunération incitative dans certains cas (se reporter à la sous-rubrique « Politique de recouvrement » ci-après);
- aucune somme en espèces n'est versé aux termes des plans incitatifs annuels de la Société avant que l'atteinte des résultats financiers pertinents n'ait été confirmée par les états financiers audités;
- les plans incitatifs à long terme liés à la performance de la Société comprennent des UAI, dont les droits sont acquis sur une période de trois ans, des UAP, dont les droits sont acquis suivant une période de performance de deux ans et 9 mois (et dont les montants varient selon les mesures de la performance au cours de cette période), et des UAD, dont les droits sont acquis lors du départ à la retraite. Les UAI sont accordées annuellement et les délais d'acquisition des droits auxquels elles sont assujetties se chevauchent. Ces plans font en sorte que les membres de la haute direction demeurent exposés aux risques associés aux décisions qu'ils prennent et que les délais d'acquisition correspondent aux périodes de réalisation des risques;
- aux termes de la politique d'actionnariat des membres de la haute direction de la Société, certains membres de la haute direction de la Société doivent détenir l'équivalent du double au quintuple de leur salaire de base sous forme d'actions ordinaires, d'UAI, d'UAP ou d'UAD, comme il est plus amplement décrit à la sous-rubrique « Gestion des risques liés à la rémunération – Politique d'actionnariat des membres de la haute direction » de la présente rubrique Quatre;
- le conseil est chargé d'évaluer et de surveiller les risques d'entreprise. Par conséquent, le comité GNR a un accès direct à de l'information sur les risques d'exploitation de la Société lorsqu'il prend des décisions en matière de rémunération;
- le comité d'audit, le comité GNR et le comité de gestion des risques EES se réunissent annuellement pour confirmer que les plans de rémunération de la Société sont alignés avec les risques identifiés;
- le comité GNR conserve un pouvoir discrétionnaire global de rajuster les versements d'incitatifs annuels pour tenir compte d'événements à la fois imprévus et extraordinaires.

De plus, Meridian effectue une évaluation indépendante biennale des programmes, des plans et des politiques de rémunération de la Société, afin de déceler si ceux-ci peuvent créer ou encourager la prise de risques qui seraient raisonnablement susceptibles d’avoir un effet défavorable important sur la Société. La dernière évaluation du risque lié à la rémunération a été effectuée en mars 2025, à la suite de quoi Meridian a fait savoir au comité GNR que, selon son opinion, (i) la Société adhère à des processus disciplinés et cohérents en ce qui a trait à la détermination de la rémunération incitative à court et long terme et (ii) la probabilité que les plans ou l’approche de la Société en matière de rémunération liée à la performance encouragent les membres de la haute direction ou les employés à prendre des risques excessifs ou hasardeux était faible pour plusieurs raisons. Premièrement, aucun membre de la haute direction ni aucun employé de la Société ne reçoit de rémunération fondée sur une commission qui pourrait l’inciter de manière indue à générer des produits. Deuxièmement, les calculs et les répartitions du fonds du PICT sont pondérés en fonction de la rentabilité générale de l’entreprise plutôt que d’être largement pondérés en fonction du profit d’une petite unité d’exploitation, ce qui pourrait encourager la prise de risques inappropriés. Troisièmement, le lien direct entre la valeur des unités du PILT à l’intention des membres de la direction et le cours de l’action à moyen et à long terme encourage la création de la valeur à long terme plutôt que les gains à court terme. À la suite de son examen de l’évaluation des risques liés aux programmes de rémunération, le comité GNR a conclu qu’il n’existe, à l’égard de ces plans, aucun risque identifié raisonnablement susceptible d’avoir une incidence négative importante sur la Société.

Survol des politiques de rémunération et de gouvernance du risque chez Aecon

Le comité GNR a intégré les éléments de gouvernance suivants au programme de rémunération de la Société :

CE QUE NOUS FAISONS	CE QUE NOUS NE FAISONS PAS
✓ Consultant indépendant. Avoir recours à des conseillers externes indépendants pour l’évaluation de nos programmes de rémunération de la haute direction. ✓ Limite aux primes individuelles. Limiter les primes individuelles à un fonds qui est financé grâce à la rentabilité de la Société, ce qui assure l’abordabilité et l’harmonisation des intérêts des membres de la haute direction et de ceux des actionnaires. ✓ Équilibre. Équilibrer les politiques de rémunération à court et à long terme afin de réduire au minimum la probabilité que des membres de la haute direction prennent des risques indus afin d’améliorer leur rémunération. ✓ Application du recouvrement et de la déchéance. Appliquer une politique de recouvrement de la rémunération incitative et des dispositions en matière de déchéance. ✓ Mise en place d’une combinaison de rémunération. Offrir une combinaison de rémunération qui met l’accent sur la performance et la rémunération variable. ✓ Indépendance. Veiller à ce que le comité GNR soit composé de membres indépendants afin d’éviter des conflits d’intérêts liés à la rémunération. ✓ Vote consultatif sur la rémunération. Offrir aux actionnaires la possibilité de formuler des commentaires au conseil sur nos pratiques et les échelons de rémunération des membres de la haute direction au moyen de notre vote consultatif annuel sur la rémunération.	⊗ Aucune réduction des niveaux cibles de performance. Maintenir ou réduire les niveaux cibles de performance pour les plans incitatifs. ⊗ Aucun incitatif non lié à la performance. Payer des incitatifs qui ne correspondent pas aux résultats de la performance. ⊗ Aucun avantage accessoire excessif ou important. Offrir des avantages accessoires excessifs aux membres de notre haute direction. ⊗ Aucune couverture. Permettre la couverture du risque financier lié aux actions par l’ensemble des initiés, y compris les administrateurs et les membres de la haute direction. ⊗ Aucune garantie. Garantir des paiements d’incitatifs variables.

Politique de recouvrement

De pair avec le programme de rémunération destiné aux membres de la haute direction d'Aecon, qui vise à aligner la rémunération sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires sans encourager la prise de risques excessifs, Aecon a instauré et applique une politique de recouvrement (la « **Politique de recouvrement** »). Conformément aux modalités de la Politique de recouvrement, toutes les attributions de primes et de rémunération incitative à long terme (y compris la rémunération non acquise ou différée) (la « **rémunération liée à la performance** ») accordées aux membres de la haute direction de la Société pour les 24 derniers mois sont sujettes à recouvrement dans les cas suivants : (i) une erreur est survenue dans la présentation par la Société de ses résultats financiers consolidés, qui entraîne un retraitement (sauf un retraitement causé par un changement des règles ou des interprétations comptables applicables et sauf une révision) des résultats financiers consolidés, (ii) un dirigeant de la Société qui était un membre de la haute direction au cours de l'année à l'égard de laquelle les états financiers consolidés subissent un retraitement reçoit une rémunération liée à la performance qui est calculée en fonction de l'atteinte de ces résultats financiers consolidés; et (iii) la rémunération liée à la performance reçue aurait été inférieure si elle avait été fondée sur ces résultats financiers consolidés retraités. La Politique de recouvrement prévoit également que l'application du recouvrement peut être déclenchée si le conseil arrive à la conclusion qu'un membre de la haute direction de la Société a commis un manquement grave au code d'éthique et de conduite professionnelle de la Société (le « **Code** ») (y compris un manquement à la politique ou aux procédures anticorruption de la Société) à l'égard de la rémunération liée à la performance attribuable à l'année au cours de laquelle le manquement s'est produit.

Si un recouvrement est déclenché, le montant du recouvrement, le cas échéant, sera déterminé par le conseil, compte tenu des recommandations du comité GNR. En formulant ses recommandations, le comité GNR tiendra compte des membres de la haute direction de la Société, sur le plan individuel ou collectif, qui seront visés par le recouvrement et de la mesure dans laquelle le recouvrement s'appliquera, compte tenu des circonstances particulières dont il a connaissance.

Si le conseil décide de réclamer un recouvrement aux termes de la Politique de recouvrement, il présentera une demande écrite de remboursement au membre de la haute direction de la Société et, si le membre de la haute direction n'effectue pas le remboursement dans un délai raisonnable à la suite de cette demande, et si le conseil estime que le membre de la haute direction ne le fera vraisemblablement pas, le conseil peut demander une ordonnance du tribunal à l'encontre du membre de la haute direction afin d'obtenir le remboursement.

Interdiction de couverture

La Société applique une politique qui, entre autres, interdit aux membres de la haute direction de la Société et aux administrateurs de conclure des opérations de spéculation et des opérations visant à couvrir ou compenser une diminution de la valeur marchande des actions ordinaires ou des attributions incitatives fondées sur des actions. En conséquence, les membres de la haute direction de la Société et les administrateurs ne peuvent vendre à découvert des actions ordinaires ni acheter des options de vente ou vendre des options d'achat visant celles-ci, ni acheter des instruments financiers (notamment des contrats variables prépayés, des swaps d'actions, des tunnels ou des parts de fonds négociés en bourse) qui ont pour effet de couvrir ou de compenser une diminution de la valeur marchande des actions ordinaires.

Politique d'actionnariat des membres de la haute direction

La Société est dotée d'une Politique d'actionnariat des membres de la haute direction aux termes de laquelle les membres de la haute direction de la Société sont tenus de détenir des actions ordinaires, des UAI, des UAP et des UAD dont la valeur totale est la suivante :

Président et chef de la direction	5 fois le salaire de base annuel
Vice-présidents directeurs	3 fois le salaire de base annuel
Vice-président principaux	2 fois le salaire de base annuel

Cette exigence doit être respectée dans les cinq ans suivant la nomination. Le tableau ci-après indique l'actionnariat de nos MHDV à la date de clôture des registres.

Membre de la haute direction visé ¹⁾	Salaire de base annuel	Multiple du salaire	Valeur requise	Valeur des UAD, des UAP et des UAI ²⁾³⁾ (multiple actuel)	Valeur des actions ²⁾⁴⁾ (multiple actuel)	Valeur totale (multiple actuel)	Délai pour respecter la politique
Jean-Louis Servranckx, Président et chef de la direction	1 103 365 \$	5x	5 516 825 \$	10 361 864 \$ (9,4x)	91 465 \$ (0,1x)	10 453 329 \$ (9,5x)	✓ Respecté
Thomas Clochard, Vice-président directeur, Civil et Énergie nucléaire	541 021 \$	3x	1 623 063 \$	1 380 080 \$ (2,6x)	61 381 \$ (0,1x)	1 441 461 \$ (2,7x)	Décembre 2027
Jérôme Julier, vice-président directeur et dirigeant principal des finances	609 000 \$	3x	1 827 000 \$	964 742 \$ (1,6x)	387 263 \$ (0,6x)	1 352 004 \$ (2,2x)	Avril 2030
Eric MacDonald, Vice-président directeur, Aecon Services d'utilités publiques	517 216 \$	3x	1 551 648 \$	1 849 351 \$ (3,6x)	260 575 \$ (0,5x)	2 109 927 \$ (4,1x)	✓ Respecté
Steve Nackan, Vice-président directeur et président, Concessions	452 550 \$	3x	1 357 650 \$	2 702 598 \$ (6,0x)	69 380 \$ (0,2x)	2 771 979 \$ (6,1x)	✓ Respecté

¹⁾ M. McCallum et M. Smales ne figurent pas dans ce tableau car ils n'étaient pas des MHDV à la date de clôture des registres.

²⁾ Évaluée en fonction du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de clôture des registres, soit 16,63 \$ l'action.

³⁾ Comprend la valeur des UAI, des UAP et des UAD seulement.

⁴⁾ Comprend la valeur des actions ordinaires seulement.

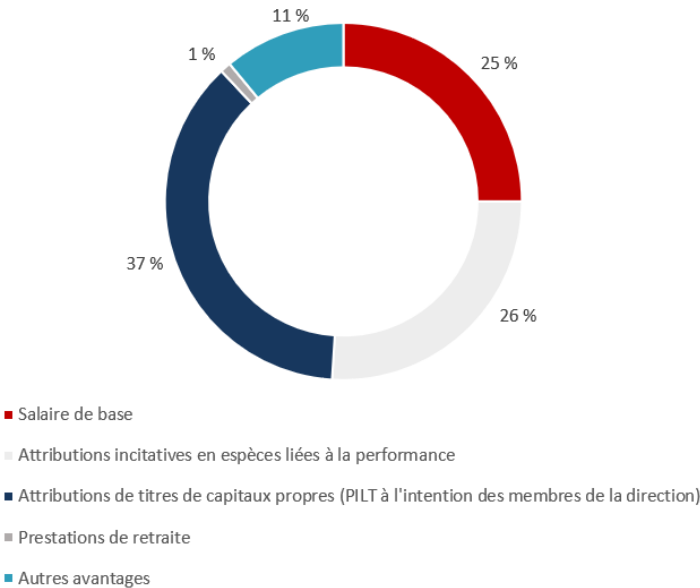
COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération totale des MHDV est constituée de quatre composantes principales : (i) le salaire de base; (ii) des primes incitatives aux termes du PICT, directement liées à la performance individuelle et à la performance et aux résultats financiers de la Société; (iii) une participation dans les capitaux propres aux termes du PILT à l'intention des membres de la direction et du plan d'unités d'actions liées à la performance; et (iv) des prestations de retraite et d'autres avantages. Chacune de ces composantes remplit une fonction différente, tel qu'il est décrit de façon plus détaillée ci-après, mais elles visent toutes, dans leur ensemble, à récompenser les MHDV de façon appropriée pour leur performance individuelle et la performance de la Société.

Pour formuler ses recommandations au conseil au sujet de la rémunération pour un exercice donné, le comité GNR examine les résultats financiers de la Société et le niveau d'atteinte, par la direction, des objectifs et des cibles stratégiques établis à l'occasion par la Société. Le facteur de performance individuelle pour les postes de président et chef de la direction et de dirigeant principal des finances est fondé sur une évaluation individuelle revue et approuvée par le comité GNR. L'évaluation individuelle est l'un des facteurs qu'utilise le comité GNR pour mesurer la performance de la personne par rapport aux objectifs et pour établir sa rémunération. En outre, le comité GNR et le conseil conservent le pouvoir global de réduire ou d'augmenter la composante variable de la rémunération totale de tous les MHDV dans des cas exceptionnels.

COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE DES MHDV EN TANT QUE GROUPE EN 2024, EN MOYENNE¹⁾

1) David Smales et Alistair MacCallum ne sont pas inclus dans la composition de la rémunération totale des MHDV en tant que groupe en 2024, car ils n'étaient pas des MHDV à la fin de l'exercice.



Composante	Justification et objectif	Forme du paiement
Salaire de base	Offre un taux de rémunération fixe concurrentiel sur le marché. Offre un mécanisme pour recruter et fidéliser des dirigeants accomplis.	Espèces
Attribution aux termes du PICT	Encourage l'atteinte d'objectifs financiers cruciaux et d'objectifs en matière de sécurité et de performance individuelle.	Espèces
Attribution aux termes du PILT	Favorise l'alignement à long terme des intérêts des membres de la haute direction sur ceux des actionnaires et permet et encourage la participation des dirigeants à l'appréciation du cours de l'action. Permet le maintien en poste de dirigeants clés.	UAD, UAI et UAP

La Société offre également des prestations de retraite, des avantages sociaux et des avantages accessoires limités concurrentiels afin de promouvoir le recrutement et la fidélisation de dirigeants compétents.

La Société harmonise à l'interne la rémunération des membres de la haute direction, compte tenu des exigences des postes et de la rémunération pratiquée par les concurrents pour les divers postes. Le comité GNR continuera de surveiller les composantes de la rémunération pour veiller à ce qu'il y ait un alignement interne de la rémunération des membres de la haute direction.

Quatre anciens grands projets à prix fixe réalisés par des coentreprises auxquelles Aecon participe ont été touchés de manière disproportionnée par des perturbations de la chaîne d'approvisionnement et d'autres retards imputables à des tiers découlant de la pandémie de COVID-19, de l'inflation liée à la main-d'œuvre et aux matériaux et de la disponibilité de la main-d'œuvre ainsi que d'autres problèmes, ce qui a entraîné des coûts supplémentaires qui, selon Aecon, débordent le cadre de ces projets et peuvent être recouvrés par le biais de réclamations. Ces quatre grands projets qui subissent simultanément des incidences semblables ont eu une incidence sur les bénéfices, les flux de trésorerie, les liquidités et la situation financière de la Société au cours des dernières années. Le 28 juin 2024, Aecon a annoncé que SA Energy Group (une société en nom collectif constituée par Aecon Construction Group Inc. et Robert B. Somerville Co. Ltd.) et Coastal GasLink Pipeline Limited Partnership, par son commandité Coastal GasLink Pipeline Ltd., ont conclu un règlement global à l'amiable et mutuellement acceptable afin de résoudre entièrement et définitivement leur différend concernant la construction des tronçons 3 et 4 du projet de gazoduc Coastal GasLink en Colombie-Britannique. L'entente de règlement ne constitue pas une reconnaissance de responsabilité de la part des parties, qui ont mutuellement renoncé à leurs réclamations respectives en arbitrage, évitant ainsi les frais, les charges et l'incertitude liés à l'arbitrage. Par conséquent, les attributions aux termes du PICT et les attributions aux termes du PILT à l'intention des membres de la direction octroyées aux MHDV pour leur

performance en 2024 tiennent compte des efforts requis pour conclure le règlement concernant le gazoduc Coastal GasLink et obtenir des réductions de valeur additionnelles sur les anciens projets à prix fixe en 2024, étant donné que la Société n'a pas rajusté la formule du PICT ni du PILT. Pour de plus amples renseignements sur les anciens projets, se reporter à la rubrique 5 « Recent Developments », à la rubrique 10.2 « Contingencies » et à la rubrique 13 « Risk Factors » du rapport de gestion de 2024 (en anglais).

Salaire de base

Les salaires de base sont considérés comme une composante essentielle pour recruter et fidéliser les membres de la haute direction de la Société, y compris les MHDV. Les salaires de base pour l'exercice 2024 de MM. Servranckx, Julier, Clochard, MacDonald, Nackan, MacCallum et Smales étaient, de façon générale, conformes aux décisions prises au cours des exercices antérieurs et aux conclusions du rapport d'analyse comparative de la rémunération de la haute direction produit par Meridian et ont été établis en fonction des compétences, des habiletés, de l'expérience et de l'apport de chaque haut dirigeant, de la nécessité de recruter et de fidéliser des hauts dirigeants, et des fourchettes de salaires de base recommandées pour les postes de haute direction (de temps à autre, au besoin, le comité GNR a mandaté des consultants indépendants en rémunération en tant que source supplémentaire d'information pour l'aider à formuler ses recommandations sur la rémunération). Le salaire de base moyen des MHDV en tant que groupe (à l'exclusion de M. Smales et de M. MacCallum, qui n'étaient pas des MHDV à la fin de l'exercice) a augmenté de 2,6 % en 2024 (M. Julier s'est joint à la Société en 2024 et, par conséquent, n'a reçu aucune augmentation de salaire en 2024), ce qui s'accorde avec une hausse moyenne de l'inflation de 2,4 % au cours de l'exercice selon l'indice des prix à la consommation au Canada. Comme les entreprises de construction comparables à la Société sont, pour la plupart, des sociétés fermées ou des divisions de grandes sociétés ouvertes, le comité GNR et le conseil disposent de peu de renseignements comparables publics sur les salaires de base pour les aider à déterminer les échelons de rémunération des MHDV. Malgré ce qui précède, le comité GNR estime que les salaires de base des MHDV sont concurrentiels par rapport aux normes de l'industrie et sont conformes aux salaires de base versés par des sociétés ouvertes ayant un chiffre d'affaires comparable à celui de la Société. La philosophie du comité GNR en matière de rémunération de la haute direction consiste à récompenser l'étendue des fonctions et des responsabilités liées aux postes de haute direction, en se rapportant au point médian du groupe de sociétés comparables aux fins de la rémunération de la Société.

Attributions aux termes du PICT

Le PICT lié à la performance de la Société est conçu de manière à récompenser les employés admissibles, notamment les MHDV, pour l'atteinte de mesures cruciales sur le plan financier, d'objectifs en matière de sécurité et d'objectifs de performance individuelle au cours de l'exercice précédent. Les attributions aux termes du PICT de la Société ont à la fois un élément concernant la Société et un élément individuel.

Utilisation de mesures financières supplémentaires dans l'établissement des attributions aux termes du PICT

Au fil de la présente circulaire, nous faisons mention de différentes mesures financières. Certaines d'entre elles sont calculées conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada (les « **PCGR** »). Sont également mentionnées d'autres mesures financières (les « **mesures financières supplémentaires** »), dont le « bénéfice d'exploitation » et le « résultat avant impôts », qui servent à établir le fonds de participation aux bénéfices (défini ci-après). La définition des mesures financières supplémentaires et une explication de la méthode que nous utilisons pour les calculer ainsi que pour les rapprocher du bénéfice (soit la mesure financière conforme aux PCGR la plus près) se trouvent aux pages 4 à 7 et 22, respectivement, du rapport de gestion de 2024 (en anglais), qui est intégré par renvoi dans les présentes et qui peut être consulté sous le profil de la Société sur SEDAR+ au www.sedarplus.ca.

Dans le cadre de sa surveillance active du processus de communication de l'information financière, le comité d'audit évalue les raisons invoquées par la direction pour présenter des mesures financières non conformes aux PCGR et des mesures financières supplémentaires et les rajustements s'y rapportant, ainsi que la transparence, la comparabilité et la cohérence de l'information communiquée au public.

Processus de prise de décision

Le processus de rémunération fait intervenir la direction, le comité GNR, les consultants en rémunération indépendants et le conseil pour l'approbation finale. La conception du programme de rémunération et toutes les décisions de rémunération tiennent compte des risques que la Société peut tolérer.



Financement du fonds

Dans le cadre du PICT de la Société, le comité GNR établit à l'intention des employés un fonds lié à la performance destiné à la participation aux bénéfices (le « **fonds de participation aux bénéfices** »). Ce fonds comprend mais ne peut dépasser (i) 5 % des bénéfices avant impôts de la Société et (ii) 18 % du bénéfice d'exploitation de la Société, comme l'illustre le graphique suivant.

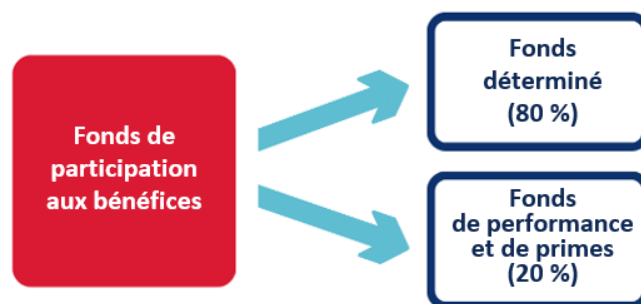


En 2024, le comité GNR a ajusté les bénéfices avant impôts de la Société et le bénéfice d'exploitation pour tenir compte de la méthode de comptabilité à valeur de consolidation ainsi que des éléments sans effet sur la trésorerie ou non récurrents, conformément à l'approche utilisée en 2023, dans le cadre de laquelle les éléments positifs des éléments sans effet sur la trésorerie ou non récurrents ont été exclus de ces paramètres. Cette décision témoigne de la conviction du comité GNR que la cohérence et la prévisibilité de la méthode de détermination du fonds de participation aux bénéfices constituent la pierre angulaire du PICT de la Société.

Le fonds de participation aux bénéfices, qui est examiné par le comité GNR et approuvé par le conseil chaque année, détermine le montant total des bénéfices disponibles à des fins de distribution aux employés participants de la Société relativement à leur performance au cours de l'exercice pertinent. Ni le comité GNR ni le conseil ne possède le pouvoir discrétionnaire de bonifier le fonds de participation aux bénéfices, mais ils peuvent le réduire.

Le fonds de participation aux bénéfices est divisé en deux éléments

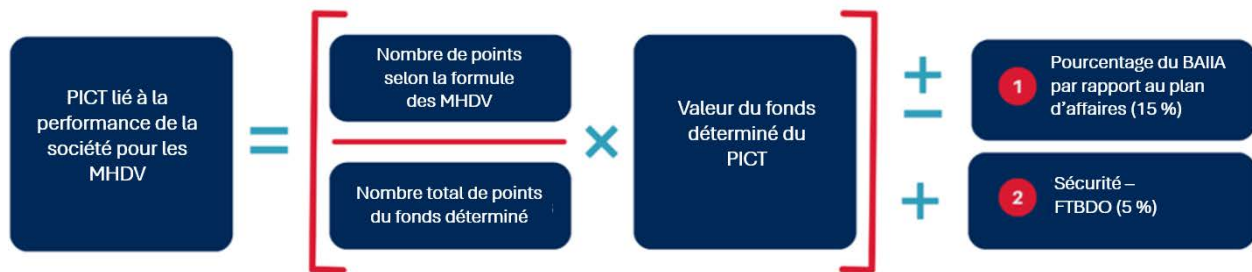
Le fonds de participation aux bénéfices (calculé selon la méthode susmentionnée) est divisé, selon une formule préétablie, entre le « fonds déterminé » et le « fonds de performance et de primes », qui représentent respectivement 80 % et 20 % du fonds de participation aux bénéfices. Le fonds de performance et de primes est conservé en réserve et distribué aux employés participants suivant un examen approfondi de la performance des MHDV et des employés par le comité GNR et la direction.



Attributions tirées du fonds déterminé accordées aux MHDV

La distribution au titre du PICT tirée du fonds déterminé est calculée selon une formule (le « **PICT lié à la performance de la Société** »). Au début de l'exercice, chaque employé se voit attribuer un nombre de points en fonction de son poste au sein de l'organisation, conformément aux échelons de la structure des emplois d'Aecon, qui sont établis selon l'influence, la communication, l'innovation, le risque, les connaissances, les compétences et les aptitudes associés au poste (facteurs d'évaluation du système international d'évaluation des emplois de Mercer). Les points attribués à chaque employé sont alors multipliés par leur valeur respective. La valeur en dollars par point varie au cours de l'exercice, les valeurs finales étant fondées sur la performance de la Société (résultats et bénéfices) pour l'exercice et le nombre total de points du fonds, après ajout ou soustraction des participants en raison de l'attrition normale (ce qui dilue ou augmente la valeur des points).

À la fin de l'exercice, le PICT lié à la performance de la Société pour chacun des MHDV est calculé sous forme de pourcentage du fonds déterminé en fonction des indicateurs clés suivants, largement utilisés pour évaluer la performance opérationnelle dans le secteur de la construction : (i) la rentabilité de la Société – le bénéfice d'exploitation et le BAIIA ajusté sont les résultats financiers utilisés pour générer le fonds (ii) le rôle du MHDV au sein de l'organisation – détermine le nombre statique de points liés au poste de chaque personne; (iii) la réalisation de l'objectif financier associé au BAIIA du plan d'affaires représentant 15 % du paiement cible au titre du fonds déterminé; et (iv) les résultats pour ce qui est de la performance en matière de sécurité, évalués selon la fréquence totale des blessures à déclaration obligatoire – représentant 5 % du paiement cible au titre du fonds déterminé. En 2024, le PICT lié à la performance de la Société pour les MHDV a été ajusté à la baisse en fonction du BAIIA par rapport à l'objectif établi dans le plan d'affaires pour s'assurer qu'il corresponde aux résultats financiers de la Société, et pour MM. Servranckx et MacDonald, le comité GNR a exercé sa discrétion et a attribué une valeur nulle à la composante sécurité du PICT lié à la performance de la Société pour les MHDV, bien que l'objectif établi dans le plan d'affaires ait été atteint, compte tenu d'enjeux liés à la performance de la Société au chapitre de la sécurité en 2024 et de l'engagement constant d'Aecon en faveur de la sécurité.



Un élément influant sur le rajustement du PICT lié à la performance de la Société pour les MHDV dont il est fait mention ci-dessus est établi en partie en fonction de la marge du BAIIA ajusté (*Adjusted EBITDA margin*), mesure financière non conforme aux PCGR qui est définie à la page 5 du rapport de gestion de 2024 (en anglais), qui est intégré par renvoi dans les présentes et qui peut être consulté sous le profil de la Société sur SEDAR+ au www.sedarplus.ca. Les mesures financières non conformes aux PCGR ne sont pas des mesures financières normalisées aux termes des PCGR; elles pourraient ne pas être directement comparables à des mesures financières similaires publiées par d'autres émetteurs.

Attributions tirées du fonds de performance et de primes accordées aux MHDV

La distribution au titre du PICT tirée du fonds de performance et de primes est calculée en fonction de la performance du MHDV par rapport à la fiche d'évaluation équilibrée couvrant des objectifs globaux qui sont liés aux résultats financiers, stratégiques, opérationnels, et sur les plans de la sécurité et des ressources humaines de l'unité fonctionnelle du MHDV, à l'évaluation qualitative de certaines initiatives stratégiques et opérationnelles et à l'apport du MHDV à la Société dans son ensemble. Afin de déterminer si un MHDV mérite une hausse du PICT lié à la performance de la Société tirée du fonds de performance et de primes, le comité GNR examine les objectifs détaillés énoncés dans la fiche d'évaluation de la performance de chaque MHDV (la « **fiche d'évaluation de la performance** »), qui est revue et mise à jour annuellement par le comité GNR. La fiche d'évaluation de la performance des MHDV est décrite plus en détails à la sous-rubrique « Examen de la rémunération » ci-après. :

Établissement des attributions totales aux termes du PICT



Les pondérations du fonds déterminé et du fonds de performance et de primes, ainsi que les mesures de la performance utilisées pour rajuster le PICT lié à la performance de la Société tiré du fonds déterminé et accorder les attributions aux termes du fonds de performance et de primes, sont liés à la stratégie et aux cibles du plan d'affaires, recommandés par la haute direction et examinés et approuvés par le conseil. La combinaison de ces éléments du PICT permet à la Société d'atteindre un niveau élevé de constance et de prévisibilité de la rémunération tout en procurant au comité GNR la souplesse nécessaire pour apporter des rajustements en fonction de la performance, au besoin, dans l'intérêt de la Société.

Le comité GNR estime que la structure actuelle continue d'attirer et de fidéliser des personnes de grand talent et répond à l'intérêt des actionnaires de voir la rentabilité être optimisée. Comme l'illustre le tableau sommaire de la rémunération ci-après, les primes attribuées aux MHDV d'Aecon en 2024 aux termes du PICT étaient, de façon générale, comparables à celles qui ont été attribuées en 2023. Veuillez vous reporter à la sous-rubrique « Examen de la rémunération – Performance du président et chef de la direction en 2024 » de la présente rubrique Quatre pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de la performance du président et chef de la direction.

Étant donné la nature de la conception du plan, tous les employés, y compris le président et chef de la direction et les autres MHDV, pourraient ne recevoir aucune prime au cours d'une année en particulier selon la formule décrite ci-dessus.

Attribution annuelle maximale aux termes du PICT

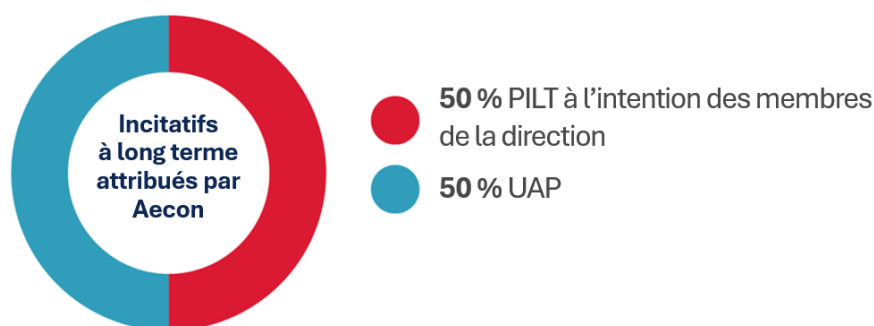
En janvier 2024, le comité GNR a adopté les plafonds suivants pour les attributions faites aux MHDV aux termes du PICT :

	Attribution annuelle maximale aux termes du PICT
Président et chef de la direction	300 % du salaire de base
Tous les autres MHDV	200 % du salaire de base

Attributions incitatives à long terme

Plans incitatifs des concurrents

Le comité GNR prend en considération la concurrence qui s'exerce sur le marché de la construction au Canada et aux États-Unis, lequel est dominé par de grandes sociétés fermées offrant des plans de titres de capitaux propres simples ayant permis de recruter et de fidéliser des personnes de grand talent. Bien que le comité GNR surveille les tendances en matière de conception de la rémunération dans l'ensemble du marché, notamment les échelons de rémunération (dans la mesure où ils sont connus ou disponibles) selon l'unité fonctionnelle et le poste occupé au sein des concurrents de la Société détenus par des intérêts privés, son évaluation de la conception du plan de la Société tend surtout à s'assurer que la Société est en mesure de faire efficacement concurrence aux grandes sociétés de construction fermées canadiennes et américaines pour ce qui est du personnel clé dont l'apport stimule les résultats financiers de la Société. Le comité GNR est convaincu que cet objectif a été atteint grâce à la conception des pratiques en matière de rémunération de la Société, en particulier du PICT à l'intention des membres de la direction et du plan d'UAP entre lesquels la Société répartit également la valeur totale des attributions incitatives fondées sur des actions octroyées pour un exercice donné, plus amplement décrits ci-après. Le plan d'UAP rattache encore davantage la rémunération à long terme des membres de la haute direction à la performance à long terme de la société et à l'expérience à long terme des actionnaires au moyen de mesures relatives et de mesures absolues de la performance.



Plan incitatif à long terme à l'intention des membres de la direction – UAD et UAI

En 2024, les attributions aux termes du PILT à l'intention des membres de la direction octroyées aux MHDV en tant que groupe (à l'exception de M. Smales et de M. MacCallum, qui n'étaient pas des MHDV à la fin de l'exercice), et les attributions d'UAP décrites en détails dans la sous-rubrique ci-après, ont augmenté de 38 % par rapport à 2023, reflétant l'attribution versée au nouveau dirigeant principal des finances, Jérôme Julier. Les attributions aux termes du PILT à l'intention des membres de la direction 2023 versées aux MHDV n'incluaient pas M. Smales, qui a remis sa démission avant les attributions.

Les UAD et UAI qu'Aecon attribue dans le cadre de son PILT à l'intention des membres de la direction, sont conçues (i) pour inciter les hauts dirigeants à se concentrer sur la performance financière à long terme de la Société, (ii) pour créer un lien entre le délai d'acquisition des droits à celles-ci sur trois ans et la durée des projets habituels de la Société, (iii) pour retenir les dirigeants de premier ordre grâce à un système visant à décourager financièrement les participants au PILT à l'intention des membres de la direction de quitter prématurément la Société et (iv) pour mieux aligner les intérêts des membres de la haute direction sur ceux des actionnaires. Le nombre d'UAD et d'UAI attribuées chaque année aux termes du PILT à l'intention des membres de la direction est fondé sur la performance de la Société et ses résultats financiers sur une période de trois années consécutives et sur la performance du membre de la haute direction, et les délais d'acquisition des droits s'échelonnent sur plusieurs années. Les UAD et UAI représentent le droit de recevoir une action ordinaire ou la valeur marchande d'une action ordinaire en espèces. Le règlement, au moyen d'actions ordinaires, d'UAI et d'UAD dont les droits ont été acquis, est effectué par (i) l'émission, par la Société, d'une action ordinaire pour chaque UAI ou UAD réglée en actions ordinaires nouvellement émises à la date de règlement pertinente ou par (ii) l'acquisition, au nom du participant (ou de son représentant légal, selon le cas), à la bourse pertinente par l'entremise d'un intermédiaire indépendant, d'une action ordinaire pour chaque UAI ou UAD réglée en actions ordinaires acquises sur le marché libre à la date pertinente de règlement. Le règlement en espèces d'UAI et d'UAD dont les droits ont été acquis est effectué au moyen du versement d'une somme forfaitaire qui correspond à la juste valeur marchande à la date pertinente du règlement multipliée par le nombre d'UAI et/ou d'UAD réglées en espèces à cette date de règlement.

	UAD	UAI
Règlement	Les UAI et UAD d'un participant dont les droits ont été acquis peuvent être réglées sous forme d'actions ordinaires nouvellement émises, d'actions ordinaires acquises sur le marché libre, en espèces ou par une combinaison d'actions ordinaires et d'espèces, selon ce que le comité GNR détermine.	
Admissibilité	Offert à un nombre restreint de membres de la haute direction et, de façon limitée et discrétionnaire, à d'autres employés clés.	
Financement/taille de l'attribution	Le PILT à l'intention des membres de la direction et le plan d'UAP sont capitalisés collectivement grâce à 10 % des bénéfices moyens d'Aecon avant intérêts et impôts (« BAIL ») sur une période de trois années précédant la date d'attribution.	
Répartition	50 % d'UAD et 50 % d'UAI jusqu'à ce qu'un ratio précis d'UAD par rapport au salaire de base (selon le poste) soit atteint, puis 100 % d'UAI sont attribuées au-delà de ce seuil.	
Détermination de l'attribution	Le nombre d'UAD et d'UAI attribuées est établi en divisant l'attribution initiale du participant, tel qu'elle a été déterminée par le comité GNR, par la juste valeur marchande des UAD ou des UAI à la date d'attribution applicable. La juste valeur marchande correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume par action ordinaire à la TSX pendant les cinq jours de bourse qui précèdent.	

	UAD	UAI
Dividendes	Des UAD ou des UAI supplémentaires, selon le cas, seront portées au compte du participant à l'égard des dividendes en espèces versés sur les actions ordinaires sous-jacentes aux attributions accordées précédemment.	
Acquisition des droits	Au moment du départ à la retraite du membre de la haute direction ou dans certains cas de cessation d'emploi décrits ci-après.	En trois tranches annuelles égales à compter du 1 ^{er} décembre de l'année d'attribution, sauf indication contraire dans l'avis d'attribution.
Scénarios de cessation d'emploi concernant les titres de capitaux propres dont les droits n'ont pas été acquis	Démission avant l'âge de 56 ans : les UAD sont confisquées. Démission après l'âge de 56 ans et avant l'âge de 60 ans : les droits rattachés aux UAD sont acquis de façon linéaire chaque année entre l'âge de 56 et l'âge de 60 ans et sont entièrement acquis après l'âge de 60 ans. Décès ou départ à la retraite après l'âge de 60 ans : les droits sont entièrement acquis. Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante : les UAD sont confisquées. Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante : les droits rattachés aux UAD sont acquis et les UAD sont payées. Changement de contrôle (défini ci-après) : les droits sont entièrement acquis.	Démission avant l'âge de 56 ans : les UAI dont les droits n'ont pas été acquis sont confisquées. Démission après l'âge de 56 ans et avant l'âge de 65 ans : les UAI dont les droits n'ont pas été acquis sont confisquées. Décès ou départ à la retraite après l'âge de 65 ans : les droits sont entièrement acquis. Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante : les UAI dont les droits n'ont pas été acquis sont confisquées. Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante : les droits rattachés aux UAI dont les droits n'ont pas été acquis sont acquis et les UAI sont payées. Changement de contrôle : les droits sont entièrement acquis.
Nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes de chaque mécanisme	2 624 316 (4,2 % du nombre d'actions émises et en circulation)	1 284 092 (2,0 % du nombre d'actions émises et en circulation)
Nombre total d'actions ordinaires pouvant être attribuées aux termes de chaque mécanisme	109 367 (0,2 % du nombre d'actions émises et en circulation) (le nombre réellement attribué à l'ensemble des employés admissibles en 2024 était de 109 367 et de 19 988 aux MHDV).	512 903 (0,8 % du nombre d'actions émises et en circulation) (le nombre réellement attribué à l'ensemble des employés admissibles en 2024 était de 512 903 et de 114 932 aux MHDV).
Nombre de droits acquis versés en actions ordinaires en 2024	82 098	486 972

Le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du PILT à l'intention des membres de la direction ou de tout autre mécanisme de rémunération fondée sur des titres de la Société correspond à 4,0 % du nombre total d'actions ordinaires de la Société en circulation. Par conséquent, si la Société émet de nouvelles actions ordinaires, le nombre d'actions ordinaires qui pourront être émises aux termes du PILT à l'intention des membres de la direction augmentera de façon correspondante. Le PILT à l'intention des membres de la direction est considéré comme un plan à réserve perpétuelle puisque les actions ordinaires rattachées aux UAD et aux UAI dont les droits ont été acquis redeviennent disponibles pour les attributions futures aux termes du PILT à l'intention des membres de la direction et le nombre d'UAD et d'UAi disponibles pour des attributions augmente à mesure que le nombre d'actions ordinaires émises et en circulation augmente. Aucun participant ne peut recevoir une attribution qui, ajoutée aux autres attributions alors détenues par ce participant, ferait en sorte qu'un nombre d'actions ordinaires supérieur à 4,0 % du nombre total d'actions ordinaires en circulation lui serait émis. Le nombre d'actions ordinaires qui peuvent être émises à des initiés au cours de toute période d'un an ou à tout moment, aux termes de mécanismes de rémunération fondés sur des titres de la Société, ne peut dépasser 4,0 % du nombre total d'actions ordinaires en circulation. La Société n'est pas tenue d'émettre des actions ordinaires relativement aux UAI ou UAD aux termes du PILT à l'intention des membres de la direction et n'émettra des actions ordinaires aux termes du PILT à l'intention des membres de la direction que si cette émission est conforme à la législation applicable, y compris aux exigences de la TSX. Le PILT à l'intention des membres de la direction a été approuvé pour la dernière fois par les actionnaires à l'assemblée annuelle tenue le 4 juin 2024.

Pour l'application du PILT à l'intention des membres de la direction, un « **changement de contrôle** » désigne l'un ou l'autre des événements suivants : (i) l'acquisition, par une personne ou un groupe de personnes agissant conjointement ou de concert, directement ou indirectement, de titres comportant droit de vote de la Société qui, avec l'ensemble des autres titres comportant droit de vote de la Société détenus par ces personnes, représentent au moins 20 % des droits de vote rattachés à tous les titres comportant droit de vote de la Société en circulation; (ii) un regroupement de la Société avec une autre personne qui fait en sorte que les porteurs de titres comportant droit de vote de cette autre entité détiennent au moins 20 % des droits de vote rattachés à tous les titres comportant droit de vote en circulation de l'entité; (iii) la vente, la location ou l'échange de la totalité ou de la quasi-totalité des biens de la Société à une autre personne; (iv) l'acquisition, par une ou plusieurs personnes agissant conjointement ou de concert, directement ou indirectement, de la capacité de contrôler la majorité au conseil d'administration; ou (v) l'acquisition, par une ou plusieurs personnes agissant conjointement ou de concert, directement ou indirectement, de la capacité de diriger la gestion, les agissements ou les politiques de la Société ou d'en assurer la direction.

Le conseil peut, sans obtenir l'approbation des actionnaires, modifier, suspendre ou annuler le PILT à l'intention des membres de la direction selon ce qu'il juge nécessaire ou approprié, à la condition que toutes les approbations requises en vertu de la législation applicable ou des règles de la bourse aient été obtenues. L'annulation ou la modification du PILT à l'intention des membres de la direction ne peuvent avoir une incidence négative sur les droits des participants relativement aux UAD ou aux UAI qui leur ont été attribuées. Le conseil peut, sans obtenir l'approbation des actionnaires, apporter toute modification au PILT à l'intention des membres de la direction qui, notamment, (i) est nécessaire pour que le PILT à l'intention des membres de la direction respecte la législation et les exigences réglementaires applicables; (ii) porte sur l'administration du PILT à l'intention des membres de la direction et les critères d'admissibilité; (iii) porte sur les modalités et les conditions auxquelles des attributions d'UAD et d'UAi peuvent être accordées; (iv) concerne l'ajout de nouvelles dispositions en matière d'aide financière ou une modification subséquente de celles-ci; (v) est de nature administrative; ou (vi) ne nécessite pas l'approbation des actionnaires en vertu de la législation ou des exigences réglementaires applicables.

Malgré ce qui précède, les modifications suivantes au PILT à l'intention des membres de la direction nécessiteront l'approbation des actionnaires conformément aux exigences de la TSX : (i) toute augmentation du nombre maximal de nouvelles actions ordinaires pouvant être émises; (ii) toute modification de la définition de « juste valeur marchande » qui entraînerait une augmentation de la valeur des UAD ou des UAI; (iii) toute modification de la durée des UAD ou des UAI; (iv) toute modification des dispositions de modification du PILT à l'intention des membres de la direction visant à accroître la capacité du conseil de modifier le PILT à l'intention des membres de la direction sans obtenir l'approbation des actionnaires; (v) toute modification des catégories de personnes admissibles aux attributions d'UAD ou d'UAi si cette modification peut élargir ou augmenter la participation des initiés aux termes du PILT à l'intention des membres de la direction; (vi) toute modification visant à supprimer ou à hausser les limites de participation des initiés; ou (vii) toute modification qui ferait en sorte que les UAD ou les UAI pourraient être transférées ou cédées autrement que dans le cadre du règlement habituel d'une succession.

La cession ou le transfert d'UAI ou d'UAD dont les droits n'ont pas été acquis ou de tout autre avantage aux termes du PILT à l'intention des membres de la direction est interdit. À moins d'une décision contraire du conseil, le PILT à l'intention des membres de la direction n'est pas capitalisé.

Plan d'unités d'actions liées à la performance - UAP

Les UAP qu'Aecon attribue dans le cadre de son plan d'UAP sont conçues (i) pour inciter davantage les membres de la haute direction à se concentrer sur la réalisation du plan stratégique de la Société, (ii) pour retenir certains membres de la haute direction en dissuadant financièrement les participants au plan d'UAP de quitter prématurément la Société et (iii) pour mieux aligner les intérêts des membres de la haute direction sur ceux des actionnaires. Le nombre d'UAP attribuées aux termes du plan d'UAP est fondé sur la performance de la Société et ses résultats financiers sur une période de trois années consécutives et sur la performance du membre de la haute direction, et l'acquisition des droits se fait en bloc. L'avis d'attribution d'UAP précisera la période de performance utilisée, les critères de performance appliqués (et leur pondération relative, s'il y a plus d'un critère) et la manière dont le multiplicateur de performance, qui peut aller de 50 % à 200 %, sera appliqué à chaque critère de performance. Une UAP représente le droit de recevoir la valeur marchande d'une action ordinaire en espèces. Le règlement en espèces d'UAP dont les droits ont été acquis se fait au moyen du versement d'une somme forfaitaire qui correspond à la juste valeur marchande à la date de règlement pertinente multipliée par le nombre d'UAP dont les droits ont été acquis qui sont réglées en espèces à cette date de règlement. La date de règlement ne peut être plus de 30 jours après la date d'acquisition des droits relative à une attribution d'UAP donnée, et les UAP ne seront en aucun cas réglées après le 31 décembre de la troisième année civile suivant l'exercice au cours duquel ont été fournis les services qui donnent droit à une attribution d'UAP.

UAP	
Règlement	Le règlement d'UAP d'un participant dont les droits ont été acquis se fait en espèces au plus tard le 31 décembre de la troisième année civile suivant l'exercice au cours duquel les services qui donnent droit à l'attribution d'UAP ont été fournis.
Admissibilité	Offert à un nombre restreint de membres de la haute direction et, de façon limitée et discrétionnaire, à d'autres employés clés.
Financement/taille de l'attribution	Le plan d'UAP et le PILT à l'intention des membres de la direction sont capitalisés collectivement au moyen de 10 % du bénéfice moyen d'Aecon avant intérêts et impôts (le « BAIL ») sur les trois exercices précédant la date d'attribution.
Détermination de l'attribution	Le nombre d'UAP attribuées est établi en divisant l'attribution initiale du participant, telle qu'elle a été déterminée par le comité GNR, par la juste valeur marchande à la date d'attribution applicable. La juste valeur marchande correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume par action ordinaire à la TSX pendant les cinq jours de bourse qui précèdent.
Dividendes	Des UAP supplémentaires seront portées au compte du participant à l'égard des dividendes en espèces versés sur les actions ordinaires sous-jacentes aux attributions accordées précédemment. Les UAP supplémentaires seront assujetties aux mêmes modalités et conditions d'acquisition que celles qui s'appliquent aux UAP à l'égard desquelles elles sont attribuées.
Acquisition des droits	Le 1 ^{er} décembre de l'année suivant la fin de la deuxième période de performance, en fonction de la satisfaction des critères de performance applicables tout au long de chaque période de performance indiquée dans l'avis d'attribution, le nombre d'UAP dont les droits sont acquis pour chaque critère étant assujetti à un multiplicateur de performance qui va de 50 % (sous-performance) à 200 % (sur-performance).
Scénarios de cessation d'emploi et UAP dont les droits n'ont pas été acquis	• Démission avant l'âge de 56 ans : les UAP dont les droits n'ont pas été acquis sont confisquées. • Démission après l'âge de 56 ans et avant l'âge de 65 ans : les UAP dont les droits n'ont pas été acquis sont confisquées. • Décès ou départ à la retraite après l'âge de 65 ans : les droits aux UAP auparavant non acquis sont acquis à hauteur de la cible (multiplicateur de performance de 100 %) et les UAP sont payées. • Cessation d'emploi pour une cause juste et suffisante : les UAP dont les droits n'ont pas été acquis sont confisquées. • Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante : les droits aux UAP auparavant non acquis sont acquis à hauteur de la cible (multiplicateur de performance de 100 %) et les UAP sont payées. • « Changement de contrôle » (défini ci-après) : Les droits non acquis aux UAP sont acquis à hauteur de la cible (multiplicateur de performance de 100 %) et les UAP sont payées.

Dans le plan d'UAP, « changement de contrôle » a le sens qui lui est attribué dans le PILT à l'intention des membres de la direction dont il est question ci-dessus.

Le conseil peut modifier, suspendre ou annuler le plan d'UAP selon ce qu'il juge nécessaire ou approprié, à condition que toutes les approbations requises aux termes de la législation applicable aient été obtenues. L'annulation ou la modification du plan d'UAP ne peut avoir aucune incidence négative sur les droits des participants relativement aux UAP qui leur ont été attribuées.

Il est interdit de céder ou de transférer des UAP dont les droits n'ont pas été acquis. À moins d'une décision contraire du conseil, le plan d'UAP n'est pas capitalisé.

Mesures de la performance aux fins des UAP

Dans le cadre du plan d'UAP d'Aecon, la performance est évaluée sur une période de deux ans et neuf mois (la « **période de performance** ») et représente 50 % des attributions aux termes du PILT pour les personnes admissibles (chef de la direction, dirigeant principal des finances, vice-présidents directeurs et vice-présidents principaux). Les trois mesures suivantes sont utilisées pour évaluer la performance au cours de cette période : (i) le RTA relatif, (ii) le BAIIA par rapport à la cible établie dans le plan d'affaires annuel (« **PA** »), et (iii) la sécurité, évaluée en fonction de la fréquence totale des blessures à déclaration obligatoire (la « **FTBDO** ») par rapport à la cible établie dans le PA, et un multiplicateur de la performance entre 50 % et 200 % (déterminé selon la performance de la personne admissible au cours d'un exercice donné) est appliqué à la portion de l'attribution des UAP représentant chaque mesure. De plus amples renseignements concernant ces mesures figurent dans le tableau suivant.

	RTA relatif (50 % de l'attribution des UAP)	BAIIA (30 % de l'attribution des UAP)	FTBDO (20 % de l'attribution des UAP)
Fonctionnement	Le RTA relatif d'Aecon au cours de la période de performance est mesuré par rapport à celui du groupe de sociétés comparables aux fins de l'examen de la performance (comme il est expliqué en détails ci-dessus dans la sous-rubrique « <i>Groupe de sociétés comparables et étalonnage</i> »).	Avant chaque exercice, une cible de BAIIA ajusté annuelle est établie par chacun des secteurs d'exploitation d'Aecon dans son PA respectif. La performance moyenne pondérée du BAIIA ajusté est mesurée par rapport aux trois cibles de BAIIA ajusté annuelles établies dans les PA respectifs.	Avant chaque exercice, une cible de FTBDO annuelle est établie par chacun des secteurs d'exploitation d'Aecon dans son PA respectif. La performance moyenne pondérée du FTBDO est mesurée par rapport aux trois cibles de FTBDO annuelles établies dans les PA respectifs.
Multiplicateur de la performance	P75 = 200 % P50 = 100 % P25 = 50 %	125 % de la cible = 200 % Cible = 100 % 75 % de la cible = 50 %	80 % de la cible = 200 % Cible = 100 % 120 % de la cible = 50 %
Pourquoi?	Le comité GNR considère que le RTA relatif au cours de ces 33 mois est une mesure appropriée aux fins de la détermination du paiement des UAP d'Aecon et qu'il permet d'aligner le salaire des membres de la haute direction sur les intérêts des actionnaires. Il est également conforme aux pratiques courantes du marché et constitue une mesure fiable et précise de notre capacité à	Le comité GNR considère que la comparaison entre le BAIIA ajusté réel et le BAIIA ajusté cible est une mesure appropriée de la performance au cours de la période de performance, car elle permet de s'assurer que la croissance est rentable et conforme à la planification des activités annuelle.	La FTBDO permet de mesurer le nombre de blessure survenues en milieu de travail au cours d'une période donnée et constitue une méthode fiable pour évaluer l'efficacité des mesures de sécurité en place dans chaque secteur d'exploitation. La sécurité est la principale valeur de la Société et fait partie intégrante de sa stratégie de développement durable. Par

	créer de la valeur pour les actionnaires par rapport à d'autres sociétés comparables du secteur.		conséquent, la performance en matière de sécurité est prise en compte dans les attributions fondées sur la performance.
Acquisition des droits / paiement	Par exemple, la période de performance pour les UAP attribués en mars 2025 s'étend du 1 ^{er} janvier 2025 au 30 septembre 2027; les droits seront acquis en bloc en décembre 2027 et le paiement sera versé au plus tard le 31 décembre 2027 (si les cibles sont atteintes).		

Méthode de calcul du paiement

Au moment de l'acquisition des droits, le paiement lié à chaque mesure de la performance pour les UAP est calculé au moyen de la formule suivante :



Prestations aux termes d'un régime de retraite

Régime de retraite à cotisation déterminée

La Société offre un régime de retraite à cotisation déterminée (le « **RRCD** ») à la majorité des employés non syndiqués, y compris certains membres de la direction et MHDV. La Société verse un montant égal à celui de l'employé, ce montant correspondant à un pourcentage du salaire. Aux termes du régime, lorsque les participants comptent six mois de service continu, la Société verse un montant égal à la cotisation de l'employé, jusqu'à concurrence de 5 % du salaire. Ces cotisations sont versées à concurrence du maximum annuel établi par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (la « **Loi de l'impôt** »). Les droits rattachés à toutes les cotisations sont acquis sur-le-champ.

Les fonds sont accumulés et investis dans des placements choisis par le participant et enregistrés à son nom. Au moment du départ à la retraite, les fonds sont utilisés afin d'acheter un type d'instrument financier au choix du participant. Pour de plus amples renseignements concernant les attributions effectuées aux MHDV aux termes du RRCD, se reporter à la sous-rubrique « Examen de la rémunération – Prestations aux termes d'un régime de retraite – Régime de retraite à cotisation déterminée » de la présente rubrique Quatre.

Afin de proposer un régime de rémunération attractif et concurrentiel et pour compléter le revenu après le départ à la retraite, la Société offre également un régime complémentaire de retraite des hauts dirigeants (le « **RCRHD** ») à cotisation déterminée à certains de ses membres de la direction et MHDV. Aux termes du RCRHD, lorsque les participants ont atteint le maximum annuel des droits de cotisation au régime de retraite prévu par la *Loi de l'impôt*, des cotisations équivalant à celles versées dans le RRCD sont alors versées dans le RCRHD de chaque participant.

Cotisations à d'autres régimes de retraite

Au cours de l'exercice 2018, M. Servranckx n'était pas admissible au RRCD. Avant de se joindre à la Société en septembre 2018, M. Servranckx était président et chef de la direction de l'Eiffage Civil Works Division, maintenant nommée branche Eiffage Infrastructures. En tant que haut dirigeant dans le secteur privé en France, M. Servranckx adhère à un régime de retraite complémentaire collectif obligatoire en France en 2018. De façon générale, les employés et les hauts dirigeants du secteur privé en France sont tenus de cotiser à un régime de retraite complémentaire. Les régimes de retraite complémentaires sont regroupés en deux associations : (i) les régimes des cadres placés sous le contrôle de l'Association générale des institutions de retraites des cadres (« **AGIRC** »); et (ii) les régimes des salariés non cadres regroupés au sein de l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (« **ARRCO** »). La Société a continué de verser des cotisations au nom de M. Servranckx à ses régimes complémentaires AGIRC-ARRCO en 2024.

M. Clochard a participé au régime AGIRC-ARRCO depuis qu'il s'est joint à la Société en novembre 2019 jusqu'en décembre 2021 et la Société a continué à verser des cotisations au nom de M. Clochard au régime AGIRC pendant cette période, lesquelles étaient limitées au maximum de 5 % du salaire de base annuel que la Société aurait versé au RRCD canadien si M. Clochard avait participé à ce régime. Depuis janvier 2022, M. Clochard participe au RRCD canadien. Se reporter à la sous-rubrique « Composantes de la rémunération – Prestations aux termes du régime de retraite – Régime de retraite à cotisation déterminée » de la présente rubrique Quatre.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET CONSULTATION DES ACTIONNAIRES

L'intérêt que porte le conseil à l'engagement actionnarial concernant la rémunération des membres de la haute direction constitue un aspect fondamental et durable de sa responsabilité de supervision fiduciaire. La direction générale de la Société, sous la supervision du dirigeant principal des finances et du vice-président principal, Expansion de l'entreprise et Relations avec les investisseurs, est principalement chargée des communications courantes avec les actionnaires et, avec le comité GNR, de l'engagement stratégique et actionnarial à cet égard. Les demandes d'information, les questions et les préoccupations des actionnaires sont traitées sans délai par le groupe des relations avec les investisseurs d'une façon qui respecte les politiques et les procédures de communication de l'information de la Société et sont déclarées au comité GNR et au conseil, selon le cas. Pour plus de renseignements sur la manière dont la Société traite, notamment, les préoccupations relatives au vote consultatif sur la rémunération, se reporter à la sous-rubrique « POINT 2 : Vote à titre consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction (le « vote consultatif sur la rémunération ») » de la rubrique Trois de la présente circulaire. La Société a également une campagne de relations publiques dans le cadre de laquelle elle rencontre les investisseurs institutionnels pendant l'année, à l'occasion principalement de présentations ciblées et de conférences ou d'événements sectoriels.

PERFORMANCE DES MHDV EN 2024²

JEAN-LOUIS SERVIRANCKX | PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION



En tant que président et chef de la direction, M. Serviranckx est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la stratégie approuvée par le conseil d'Aecon ainsi que de la direction des activités quotidiennes de l'entreprise. M. Serviranckx est également chargé de promouvoir une culture d'intégrité au sein d'Aecon. Tandis que la Société poursuivait son expansion dans de nouveaux marchés en 2024, M. Serviranckx a joué un rôle essentiel dans l'établissement des normes et des principes directeurs qui régissent la façon dont Aecon exerce ses activités.

Pour établir la rémunération de M. Serviranckx pour 2024, le comité GNR a tenu compte de la réalisation d'acquisitions stratégiques clés, de la croissance soutenue aux États-Unis et dans les marchés internationaux, de l'obtention de nouveaux contrats importants, du règlement de l'un des anciens projets et des progrès continus réalisés en vue de l'obtention d'un règlement satisfaisant à l'égard des réclamations relatives aux anciens projets restants. Bien que l'objectif fixé dans le plan d'affaires ait été atteint, le comité GNR a exercé son pouvoir discrétionnaire pour attribuer une valeur nulle à la composante « sécurité » de l'attribution aux termes du PICT de M. Serviranckx, afin de tenir compte des enjeux liés à la performance au chapitre de la sécurité dans l'ensemble de l'organisation en 2024.

PRINCIPAUX FAITS SAILLANTS / RÉSULTATS

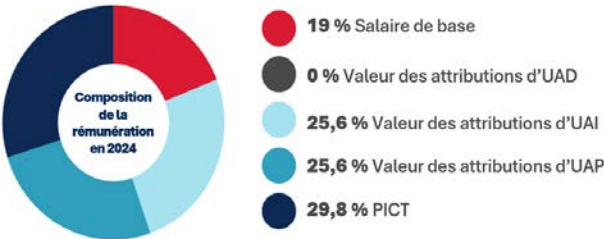
- Atteinte des objectifs financiers pour le premier semestre et à la fin de l'exercice 2024, notamment en ce qui a trait aux produits, au bénéfice d'exploitation et au BAIIA compte non tenu des réductions de valeur.
- Total de 13,5 % des produits calculés à la fin de l'exercice 2024 provenant de nouveaux marchés, ce qui dépasse l'objectif qui était fixé à 8,5 %.
- Mise en œuvre des principaux indicateurs de performance en matière de productivité dans 85 % des projets complexes, ce qui dépasse l'objectif qui était fixé à 75 %.
- Réduction de 24 % des émissions de GES de portée 1 et de portée 2 par million de dollars de produits par rapport à 2023.



RÉMUNÉRATION (attribuée pour la performance de 2024)

	2024
Salaire de base annuel	1 087 059 \$
Plan incitatif à long terme (PILT à l'intention des membres de la direction) ¹⁾	
Valeur des attributions d'UAD	s. o.
Valeur des attributions d'UAI	1 466 549 \$
Valeur des attributions d'UAP	1 466 549 \$
Plan incitatif à court terme (« PICT ») ¹⁾	1 704 851 \$
Attributions fondées sur des options	s. o.
Rémunération directe totale	5 725 008 \$
Variation par rapport à l'exercice précédent	16 %

¹⁾ Les attributions aux termes du PICT et du PILT à l'intention des membres de la direction pour 2024 ont été octroyées le 17 mars 2025.



Note : Les pourcentages peuvent ne pas toujours totaliser 100 % en raison de l'arrondissement.

PROPRIÉTÉ D'ACTIONS (à la date de clôture des registres)

Salaire de base annuel (2025)	Cours de l'action	Valeur des UAD, des UAI et des UAP ¹⁾²⁾	Valeur des actions ¹⁾³⁾	Valeur totale	Multiple du salaire de base	Multiple de la rémunération directe de 2024
1 103 365 \$	16,63 \$	10 361 864 \$	91 465 \$	10 453 329 \$	9,2x	1,8x

- ¹⁾ Évaluée en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de clôture des registres, soit 16,63 \$ l'action.
²⁾ Comprend la valeur des UAI, des UAD et des UAP seulement.
³⁾ Comprend la valeur des actions ordinaires seulement.

² La présente rubrique présente les personnes qui étaient des MHDV à la fin du dernier exercice clos.

Attributions aux termes du PICT

En fonction du nombre de points attribués, la part du fonds déterminé calculée selon une formule attribuée à M. Servranckx s'est établie à 2,7 % du fonds.

En outre, M. Servranckx a reçu une attribution au titre du fonds de performance et de primes. Aecon utilise une fiche d'évaluation de la performance du président et chef de la direction afin de fournir au comité GNR un cadre structuré pour évaluer la performance et les réalisations de M. Servranckx par rapport à des paramètres et des cibles préétablis, tout en faisant preuve du discernement nécessaire pour parvenir aux évaluations finales de la performance. Les attributions aux termes du PICT tirées du fonds de performance et de primes sont ensuite approuvées puis versées au titre de la rémunération fondée sur la performance. La fiche d'évaluation de la performance n'a une incidence que sur les attributions aux termes du PICT tirées du fonds de performance et de primes.

En 2025, le comité GNR a évalué la performance de M. Servranckx par rapport à la fiche d'évaluation et lui a attribué la note globale « cible atteinte », notant que M. Servranckx a fait preuve d'une solide gestion d'Aecon malgré les difficultés persistantes liées aux anciens projets, notamment en obtenant un règlement définitif concernant l'un des anciens projets. De plus, M. Servranckx a exécuté efficacement la stratégie d'Aecon, y compris en dépassant les cibles fixées pour les produits provenant de nouveaux marchés et pour les produits fondés sur l'emplacement géographique, qui sont axées sur l'accroissement de la présence d'Aecon à l'extérieur du Canada.

La performance de M. Servranckx a été conforme à sa fiche de performance, qui compte pour 60 % de la composante « performance et primes » de l'attribution aux termes du PICT décrite plus en détail ci-après. M. Servranckx a également atteint la cible fixée pour les 40 % restants de cette composante, qui sont axés sur d'autres aspects, notamment la sécurité, l'amélioration continue et les initiatives en matière d'efficacité et de durabilité des projets. Par conséquent, compte tenu de l'augmentation de la taille du fonds déterminé et du fonds de performance et de primes, l'attribution de M. Servranckx aux termes du PICT et son attribution aux termes du PILT à l'intention des membres de la direction ont connu une augmentation de 18 % et de 22 %, respectivement, par rapport à 2023.

Catégorie	Cible de 2024	Résultat en 2024	Cible atteinte
Finances (30 %)			
Produits (à l'exclusion des réductions de valeur des anciens projets) (10 %)	4 525 M\$	4 515 M\$	✓
Bénéfice lié aux activités d'exploitation ajusté (à l'exclusion des réductions de valeur des anciens projets) (10 %)	216 M\$	213 M\$	✓
BAIIA ajusté (à l'exclusion des réductions de valeur des anciens projets) (10 %)	353 M\$	356 M\$	✓
Stratégie (30 %)			
Type de contrat : quote-part fixe du total des produits (10 %)	42 %	36 %	✓
Produits tirés de nouveaux marchés (10 %)	8,5 %	13,5 %	✓
Produits tirés de sources diversifiées sur le plan géographique – É.-U. et ailleurs dans le monde (10 %)	11 %	11 %	✓
Sécurité et employés (20 %)			
FTBDO (10 %)	1,03	0,59	✓
Maintien en poste des talents essentiels (10 %)	80 %	88 %	✓
Processus et outils (20 %)			
Ancien système de planification (10 %)	10 projets	20	✓
Principaux indicateurs de performance en matière de productivité (10 %)	75 % des projets complexes	85 %	✓

Tableau rétrospectif de la rémunération et de la propriété de titres de capitaux propres — Président et chef de la direction

Le tableau suivant compare la rémunération directe totale attribuée au président et chef de la direction de la Société au cours des cinq derniers exercices, telle qu'elle est indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, à la valeur de la rémunération (réalisée et réalisable) au 31 décembre 2024, à moins d'indication contraire dans la présente circulaire.

	Exercice	Rémunération directe totale attribuée ¹⁾ (\$)	Valeur actuelle au 31 décembre 2024 ²⁾ (\$)
Jean-Louis Servranckx	2024	5 725 008	7 262 632
Jean-Louis Servranckx	2023	4 919 389	6 448 826
Jean-Louis Servranckx	2022	5 725 730	9 299 056
Jean-Louis Servranckx	2021	6 698 390	9 411 237
Jean-Louis Servranckx	2020	4 730 536	5 754 098

¹⁾ La rémunération directe totale attribuée comprend le salaire, ainsi que les sommes attribuées aux termes du PICT et du PILT à l'intention des membres de la direction (UAD et UAI) et les UAP au cours de l'exercice. Les prestations de retraite et toutes les autres formes de rémunération payées au cours de l'exercice sont indiquées dans le tableau sommaire de la rémunération applicable pour chaque exercice.

²⁾ Pour tout exercice donné, la valeur actuelle comprend le salaire et les incitatifs annuels attribués et la valeur des incitatifs à long terme (réalisés et réalisables). Les incitatifs à long terme pour un exercice donné comprennent la valeur attribuée aux UAD, aux UAI et aux UAP dont les droits avaient été acquis et la valeur des UAD, des UAI et des UAP dont les droits n'avaient pas été acquis au 31 décembre 2024.

Ventilation de la valeur totale au cours du marché des titres de capitaux propres détenus par le président et chef de la direction

	Nombre de titres (31 décembre 2024)	Valeur au cours du marché au 31 décembre 2024 ¹⁾ (\$)
Actions ordinaires	5 500	149 710
UAI	174 425	4 747 849
UAD	274 553	7 473 333
UAP	0	0
Valeur totale au cours du marché des titres de capitaux propres détenus		12 370 891

¹⁾ Le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2024 s'est établi à 27,22 \$ l'action.

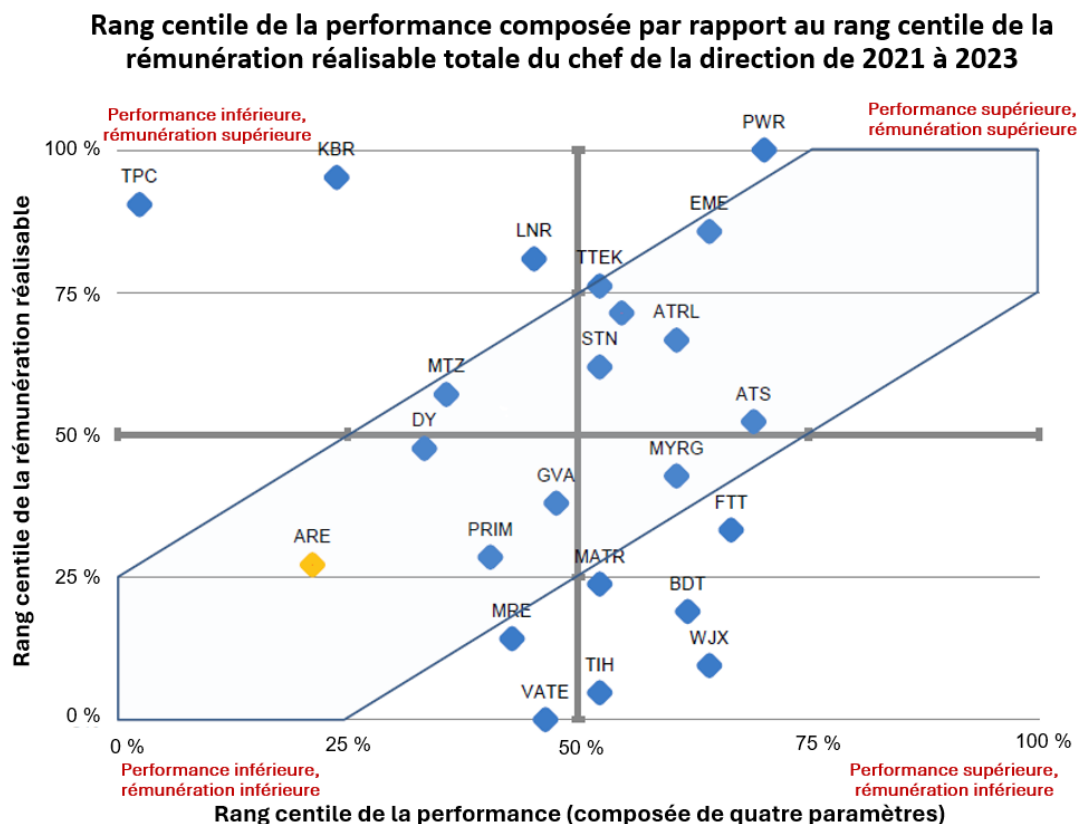
Rémunération réalisable et performance du président et chef de la direction

Aecon rémunère les membres de sa haute direction en fonction de leur performance. Étant donné qu'une tranche importante de la rémunération des membres de la haute direction leur est versée sous forme de titres de capitaux propres, l'information sur la rémunération totale figurant dans le tableau sommaire de la rémunération ne tient pas compte des fluctuations de la valeur des titres de capitaux propres réalisable par les membres de la haute direction, qui aligne tout compte fait la rémunération finale des membres de la haute direction sur les résultats des actionnaires.

Par conséquent, le comité GNR est d'avis qu'il importe d'évaluer la performance d'Aecon par rapport à la rémunération réalisable, comparativement à son groupe de comparaison pour la rémunération, compte tenu du cours des actions et de la valeur intrinsèque de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres à une date fixe donnée. En mars 2025, le comité GNR a retenu les services de Meridian pour examiner la relation entre la rémunération réalisable du président et chef de la direction d'Aecon et la performance de la Société sur une période rétrospective de trois ans allant de 2021 à 2023, par rapport au groupe de comparaison pour la rémunération. Cet examen :

- ✓ Permet au comité GNR d'évaluer si les programmes de rémunération de la Société fonctionnent comme prévu
- ✓ Soutient la présentation d'informations supplémentaires dans la présente circulaire
- ✓ Compare la manière dont la « valeur » est partagée entre la direction et les actionnaires, par rapport au groupe de comparaison de la Société

Les résultats de cet examen, résumés dans le graphique ci-dessous, indiquent un alignement très fort de la rémunération réalisable du président et chef de la direction sur la performance financière composée de la Société jusqu'au 31 décembre 2024, inclusivement.



Sur la période de trois ans, la composition de la rémunération réalisable du président et chef de la direction diffère de celle du groupe de comparaison de la Société quant à la plus grande proportion de rémunération liée à la performance (y compris les attributions aux termes du PICT et du PILT) par rapport au salaire de base, ce qui renforce l'alignement de la rémunération du président et chef de la direction sur la valeur pour les actionnaires.

L'analyse de la rémunération réalisable du président et chef de la direction par rapport à la performance réalisée est effectuée chaque année.

PERFORMANCE DES MHDV EN 2024

JÉRÔME JULIER | VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR ET DIRIGEANT PRINCIPAL DES FINANCES



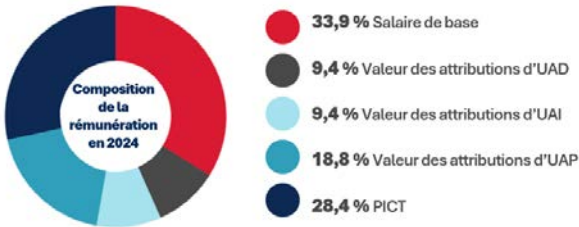
Le mandat de M. Julier comprend la présentation de l'information financière et les déclarations à fournir aux autorités de réglementation, la stratégie d'entreprise, le développement organisationnel, la fiscalité, la gestion de la trésorerie et du bilan, ainsi que le contrôle financier et la gouvernance. M. Julier est également chargé de superviser les Services d'information, le Centre de gestion des programmes d'entreprise, les Relations avec les investisseurs et les Relations avec les Autochtones.

Dans sa décision approuvant la rémunération de M. Julier en 2024, le comité GNR a souligné le rôle de chef de file qu'il a joué dans des initiatives clés, notamment l'évaluation de l'incidence du règlement de réclamations commerciales importantes, l'approfondissement des relations et du dialogue avec les investisseurs, les analystes en valeurs mobilières et les partenaires de prêts bancaires, ainsi que la recherche, la mise en œuvre et l'intégration de trois acquisitions réussies au Canada et aux États-Unis. De plus, M. Julier a supervisé le lancement de plusieurs initiatives en matière de résilience liées à la cybersécurité, à l'infrastructure technologique et aux outils de gestion des flux de trésorerie et des risques.

RÉMUNÉRATION (attribuée pour la performance de 2024)

	2024
Salaire de base annuel	600 000 \$
Plan incitatif à long terme (PILT à l'intention des membres de la direction) ¹⁾	
Valeur des attributions d'UAD	166 667 \$
Valeur des attributions d'UAI	166 667 \$
Valeur des attributions d'UAP	333 333 \$
Plan incitatif à court terme (« PICT ») ¹⁾	502 077 \$
Attributions fondées sur des options	s. o.
Rémunération directe totale	1 768 744 \$
Variation par rapport à l'exercice précédent	s. o.

¹⁾ Les attributions aux termes du PILT et du PICT à l'intention des membres de la direction pour 2024 ont été octroyées le 17 mars 2025.



Note : Les pourcentages peuvent ne pas toujours totaliser 100 % en raison de l'arrondissement.

PROPRIÉTÉ D'ACTIONS (à la date de clôture des registres)

Salaire de base annuel (2025)	Cours de l'action	Valeur des UAD, des UAI et des UAP ¹⁾²⁾	Valeur des actions ¹⁾³⁾	Valeur totale	Multiple du salaire de base	Multiple de la rémunération directe de 2024
609 000 \$	16,63 \$	964 742 \$	387 263 \$	1 352 004 \$	2,2x	0,8x

¹⁾ Évaluée en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de clôture des registres, soit 16,63 \$ l'action.
²⁾ Comprend la valeur des UAI, des UAD et des UAP seulement.
³⁾ Comprend la valeur des actions ordinaires seulement.

PERFORMANCE DES MHDV EN 2024

THOMAS CLOCHARD | VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR, CIVIL ET ÉNERGIE NUCLÉAIRE

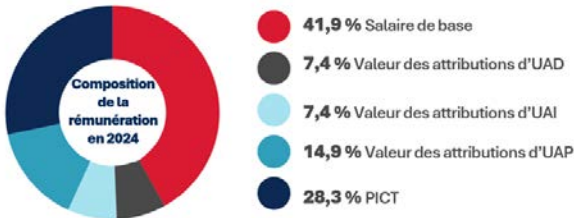


M. Clochard dirige les groupes Civil et Énergie nucléaire d'Aecon, où il met l'accent sur l'amélioration du rendement des projets, tout en établissant de solides relations axées sur les besoins des clients et en explorant les occasions de croissance future.

Pour établir la rémunération de M. Clochard, le comité GNR a tenu compte de son rôle de chef de file dans l'acquisition stratégique de United Engineers & Constructors Inc., qui a permis d'accroître la capacité d'Aecon dans le secteur du nucléaire en Amérique du Nord en lui offrant des occasions d'attirer une nouvelle clientèle et en ajoutant un savoir-faire et des capacités en matière d'ingénierie. En 2024, l'accent mis par M. Clochard sur le maintien en poste des talents essentiels a permis de dépasser les objectifs fixés à 80 % pour les secteurs civil et énergie nucléaire, qui se sont établis respectivement à 83 % et à 91 %, ce qui souligne l'importance de repérer, de développer et d'exploiter les capacités essentielles.

RÉMUNÉRATION (attribuée pour la performance de 2024)

2024	
Salaire de base annuel	533 025 \$
Plan incitatif à long terme (PILT à l'intention des membres de la direction) ¹⁾	
Valeur des attributions d'UAD	94 662 \$
Valeur des attributions d'UAI	94 662 \$
Valeur des attributions d'UAP	189 325 \$
Plan incitatif à court terme (« PICT ») ¹⁾	360 000 \$
Attributions fondées sur des options	s. o.
Rémunération directe totale	1 271 674
Variation par rapport à l'exercice précédent	6 %
¹⁾ Les attributions aux termes du PILT et du PICT à l'intention des membres de la direction pour 2024 ont été octroyées le 17 mars 2025.	



Note : Les pourcentages peuvent ne pas toujours totaliser 100 % en raison de l'arrondissement.

PROPRIÉTÉ D'ACTIONS (à la date de clôture des registres)

Salaire de base annuel (2025)	Cours de l'action	Valeur des UAD, des UAI et des UAP ¹⁾²⁾	Valeur des actions ¹⁾³⁾	Valeur totale	Multiple du salaire de base	Multiple de la rémunération directe de 2024
541 021 \$	16,63 \$	1 380 080 \$	61 381 \$	1 441 461 \$	2,7x	1,1x

- ¹⁾ Évaluée en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de clôture des registres, soit 16,63 \$ l'action.
²⁾ Comprend la valeur des UAI, des UAD et des UAP seulement.
³⁾ Comprend la valeur des actions ordinaires seulement.

PERFORMANCE DES MHDV EN 2024

ERIC MacDONALD | VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR, SERVICES D'UTILITÉS PUBLIQUES

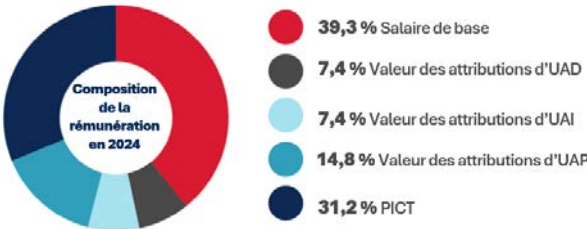


M. MacDonald est responsable de la croissance et du succès de la division Services d'utilités publiques chez Aecon, un important fournisseur diversifié d'infrastructures de services publics au Canada, dont la présence aux États-Unis est en croissance.

Pour établir la rémunération de M. MacDonald, le comité GNR a examiné son rôle de chef de file dans les acquisitions stratégiques d'Ainsworth Power Construction, qui ont permis de diversifier davantage l'expertise de la division Services d'utilités publiques d'Aecon en matière d'infrastructures de services publics autosuffisantes, et de Xtreme Powerline Construction, entrepreneur en services publics de distribution d'électricité ayant son siège au Michigan. En 2024, M. MacDonald s'est également consacré à l'amélioration du programme de sécurité critique d'Aecon en diminuant le nombre et le risque de blessures graves ou de décès, ou d'incidents ayant un risque élevé de causer des blessures graves ou des décès. Bien que la cible fixée dans le plan d'affaires ait été atteinte, le comité GNR a exercé son pouvoir discrétionnaire pour attribuer une valeur nulle à la composante « sécurité » de l'attribution aux termes du PICT de M. MacDonald, afin de tenir compte d'enjeux liés à la performance au chapitre de la sécurité dans le secteur des Services d'utilités publiques d'Aecon en 2024.

RÉMUNÉRATION (attribuée pour la performance de 2024)

	2024
Salaire de base annuel	509 572 \$
Plan incitatif à long terme (PILT à l'intention des membres de la direction) ¹⁾	
Valeur des attributions d'UAD	95 790 \$
Valeur des attributions d'UAI	95 790 \$
Valeur des attributions d'UAP	191 581 \$
Plan incitatif à court terme (« PICT ») ¹⁾	405 000 \$
Attributions fondées sur des options	s. o.
Rémunération directe totale	1 297 733 \$
Variation par rapport à l'exercice précédent	1 %
¹⁾ Les attributions aux termes du PILT et du PICT à l'intention des membres de la direction pour 2024 ont été octroyées le 17 mars 2025.	



Note : Les pourcentages peuvent ne pas toujours totaliser 100 % en raison de l'arrondissement.

PROPRIÉTÉ D'ACTIONS (à la date de clôture des registres)

Salaire de base annuel (2025)	Cours de l'action	Valeur des UAD, des UAI et des UAP ¹⁾²⁾	Valeur des actions ¹⁾³⁾	Valeur totale	Multiple du salaire de base	Multiple de la rémunération directe de 2024
517 216 \$	16,63 \$	1 849 351 \$	260 575 \$	2 109 927 \$	4,1x	1,6x

- ¹⁾ Évaluée en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de clôture des registres, soit 16,63 \$ l'action.
²⁾ Comprend la valeur des UAI, des UAD et des UAP seulement.
³⁾ Comprend la valeur des actions ordinaires seulement.

PERFORMANCE DES MHDV EN 2024

STEVE NACKAN | VICE-PRÉSIDENT DIRECTEUR ET PRÉSIDENT, CONCESSIONS

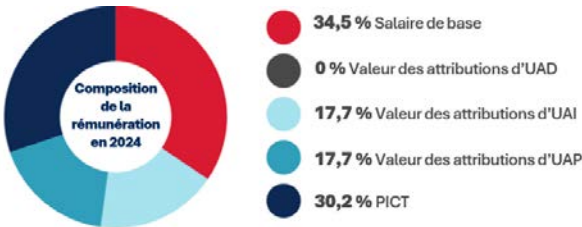


M. Nackan dirige les activités de développement des infrastructures et de gestion des concessions d'Aecon, du développement jusqu'à la réalisation des projets, des actifs et des opérations.

Pour établir la rémunération de M. Nackan en 2024, le comité GNR a examiné la performance du secteur Concessions d'Aecon, notamment la sélection, par l'Autorité portuaire des îles Vierges américaines, d'un consortium dirigé par Aecon en vue du réaménagement de l'aéroport Cyril E. King à Saint-Thomas et l'aéroport Henry E. Rohlsen à Sainte-Croix dans le cadre d'un modèle collaboratif de partenariat public-privé de conception, de construction, de financement, d'exploitation et d'entretien, ce qui souligne la proposition de valeur solide d'Aecon Concessions aux clients du monde entier. De plus, sous la direction de M. Nackan, tous les projets opérationnels de la division Concessions ont atteint les cibles contractuelles liées aux principaux indicateurs de performance en 2024.

RÉMUNÉRATION (attribuée pour la performance de 2024)

2024	
Salaire de base annuel	445 862 \$
Plan incitatif à long terme (PILT à l'intention des membres de la direction) ¹⁾	
Valeur des attributions d'UAD	Néant
Valeur des attributions d'UAI	228 805 \$
Valeur des attributions d'UAP	228 804 \$
Plan incitatif à court terme (« PICT ») ¹⁾	390 000 \$
Attributions fondées sur des options	s. o.
Rémunération directe totale	1 293 471 \$
Variation par rapport à l'exercice précédent	5 %
¹⁾ Les attributions aux termes du PILT et du PICT à l'intention des membres de la direction pour 2024 ont été octroyées le 17 mars 2025.	



Note : Les pourcentages peuvent ne pas toujours totaliser 100 % en raison de l'arrondissement.

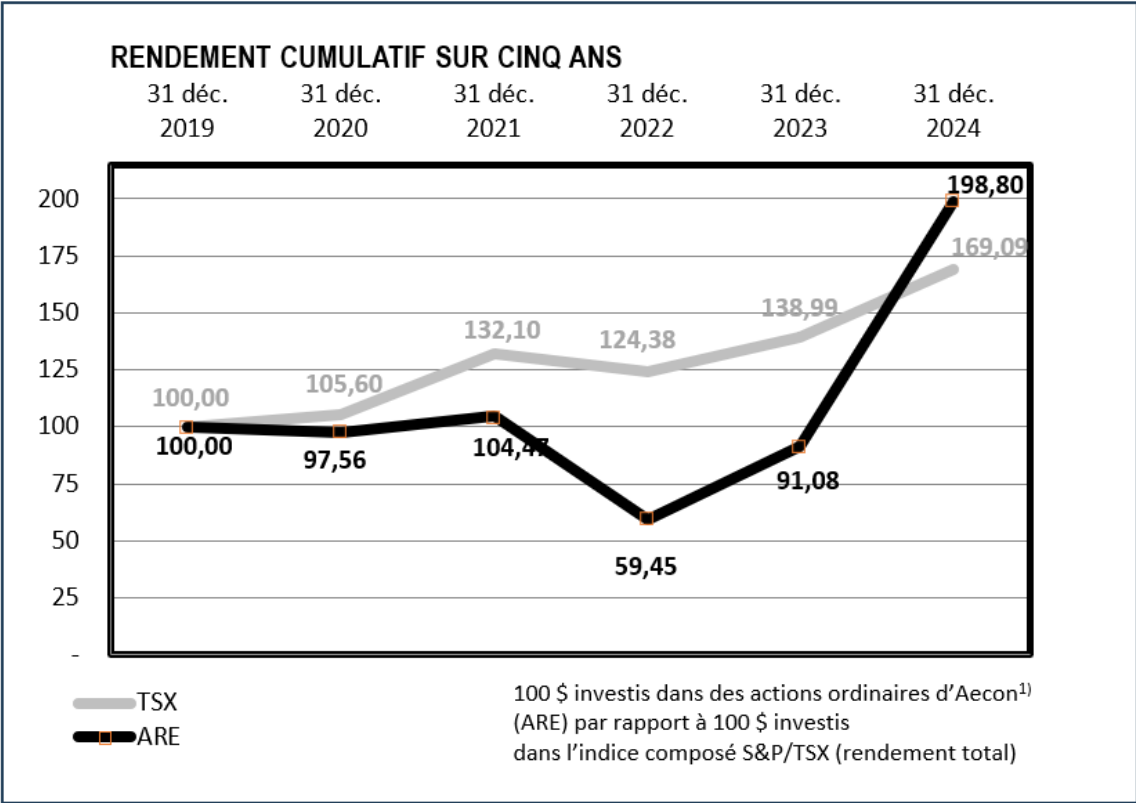
PROPRIÉTÉ D'ACTIONS (à la date de clôture des registres)

Salaire de base annuel (2025)	Cours de l'action	Valeur des UAD, des UAI et des UAP ¹⁾²⁾	Valeur des actions ¹⁾³⁾	Valeur totale	Multiple du salaire de base	Multiple de la rémunération directe de 2024
452 550 \$	16,63 \$	2 702 598 \$	69 380 \$	2 771 979 \$	6,1x	2,1x

- ¹⁾ Évaluée en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de clôture des registres, soit 16,63 \$ l'action.
²⁾ Comprend la valeur des UAI, des UAD et des UAP seulement.
³⁾ Comprend la valeur des actions ordinaires seulement.

Représentation graphique de la performance

Le graphique suivant présente une comparaison entre le rendement cumulé pour les actionnaires d'un placement de 100,00 \$ en actions ordinaires et le rendement cumulé d'un placement de 100,00 \$ dans l'indice composé S&P/TSX (rendement total) pour la même période de cinq ans, le premier jour de la période de cinq ans débutant le 31 décembre 2019 et se terminant le 31 décembre 2024.



	2020	2021	2022	2023	2024
Aecon ¹⁾	97,56	104,47	59,45	91,08	198,80
Indice composé S&P/TSX (rendement total)	105,60	132,10	124,38	138,99	169,09

1) Comprend le cours des actions et les dividendes, s'il y a lieu. Le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2024 s'est établi à 27,22 \$ l'action. Tous les cours des actions du tableau ci-dessus ont été tirés des registres de la TSX.

Comme l'indique le graphique ci-dessus, entre le 31 décembre 2019 et le 31 décembre 2024, le rendement total pour les actionnaires (le « RTA ») de la Société a augmenté d'environ 99 %, tandis que l'indice composé S&P/TSX a augmenté d'environ 69 % au cours de la même période. Les dividendes de la Société ont augmenté de 31 % au cours de la même période.

Comme il est indiqué à la sous-rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente rubrique Quatre, la rémunération des membres de la haute direction d'Aecon est directement liée à la performance des personnes concernées ainsi qu'à la performance et aux résultats financiers de la Société. Les attributions individuelles aux termes du PILT à l'intention des membres de la direction sont effectuées de la façon décrite à la sous-rubrique « Attributions incitatives à long terme » de la présente rubrique Quatre. La valeur d'une attribution aux termes du PILT à l'intention des membres de la direction (une UAI, une UAP ou une UAD) après l'attribution varie en fonction du cours de l'action de la Société, alignant ainsi les intérêts des MHDV sur ceux des actionnaires.

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente les détails relatifs à la rémunération reçue par chaque MHDV au cours des trois exercices clos les 31 décembre 2022, 2023 et 2024.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire de base (\$)	Attributions fondées sur des actions ¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération aux termes d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres		Valeur du régime de retraite ³⁾ (\$)	Autre rémunération ⁴⁾ (\$)	Rémunération totale ⁵⁾ (\$)
					Plans incitatifs annuels ²⁾ (\$)	Plans incitatifs à long terme (\$)			
Jean-Louis Servranckx , Président et chef de la direction	2024	1 087 059	2 933 098	s. o.	1 704 851	s. o.	70 229	485 758	6 280 996
	2023	1 060 545	2 412 264	s. o.	1 446 580	s. o.	69 580	431 539	5 420 408
	2022	1 034 678	3 134 934	s. o.	1 556 118	s. o.	65 422	303 695	6 094 847
Thomas Clochard , Vice-président directeur, Civil et Énergie nucléaire	2024	533 025	378 649	s. o.	360 000	s. o.	26 426	94 346	1 392 446
	2023	515 000	335 682	s. o.	345 774	s. o.	25 563	78 897	1 300 916
	2022	500 000	329 600	s. o.	362 534	s. o.	24 889	64 576	1 281 599
Jérôme Julier ⁶⁾ , Vice-président directeur et dirigeant principal des finances	2024	600 000	1 066 667	s. o.	502 077	s. o.	20 000	536 975	2 725 719
	2023	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
	2022	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Alistair MacCallum , Vice-président principal, Finances	2024	486 720	497 089	s. o.	326 246	s. o.	24 336	194 502	1 528 893
	2023	405 600	440 682	s. o.	320 500	s. o.	20 163	72 922	1 259 866
	2022	390 000	349 600	s. o.	270 762	s. o.	18 434	58 919	1 087 715
Eric MacDonald , Vice-président directeur, Aecon Services d'utilités publiques	2024	509 572	383 161	s. o.	405 000	s. o.	25 263	91 443	1 414 439
	2023	492 340	339 682	s. o.	455 195	s. o.	24 438	87 883	1 399 538
	2022	478 000	339 600	s. o.	451 916	s. o.	23 809	78 600	1 371 925
Steve Nackan , Vice-président directeur et président, Concessions	2024	445 862	457 609	s. o.	390 000	s. o.	22 105	143 687	1 459 263
	2023	430 784	405 682	s. o.	400 080	s. o.	21 357	133 634	1 391 537
	2022	416 215	389 600	s. o.	428 583	s. o.	20 709	118 046	1 373 153
David Smales , Vice-président directeur et chef des finances ⁷⁾	2024	43 906	Néant	s. o.	Néant	s. o.	2 195	10 332	56 433
	2023	602 142	Néant	s. o.	Néant	s. o.	29 681	280 217	912 040
	2022	568 058	1 414 067	s. o.	645 732	s. o.	28 264	235 173	2 891 294

¹⁾ Les attributions fondées sur des actions représentent les sommes accordées aux termes du PILT à l'intention des membres de la direction. Le 17 mars 2025, Aecon a attribué un total de 19 998 UAD, de 128 850 UAI et de 148 849 UAP aux MHDV. Les attributions individuelles aux MHDV étaient réparties de la façon suivante : 82 122 UAI et 82 122 UAP à M. Servranckx; 9 333 UAD, 9 333 UAI et 18 666 UAP à M. Julier; 5 301 UAD, 5 301 UAI et 10 602 UAP à M. Clochard; 5 364 UAD, 5 364 UAI et 10 728 UAP à M. MacDonald; 12 812 UAI et 12 813 UAP à M. Nackan; et 13 918 UAI et 13 918 UAP à M. MacCallum. La rémunération de M. Julier comprend une attribution aux termes du PILT de 400 000 \$ conformément à son contrat d'emploi. La valeur de chaque UAD et de chaque UAI attribuée à l'égard de 2024 à la date d'attribution était de 17,86 \$, laquelle valeur était fondée sur le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant cette date. Pour plus de détails, se reporter à la sous-rubrique « Rémunération de la haute direction – Analyse de la rémunération » ci-dessus.

²⁾ Des primes de performance pour 2024 ont été versées à la fin du premier trimestre de l'exercice 2025.

³⁾ La valeur du régime de retraite comprend les cotisations de retraite versées à des régimes en France pour 2024, 2023 et 2022 en ce qui a trait à M. Servranckx (70 229 \$, 69 580,96 \$ et 65 422,13 \$, respectivement). La valeur du régime de retraite comprend des avantages imposables de 10 180,97 \$ pour 2024, de 9 782,58 \$ pour 2023 et de 9 498,87 \$ pour 2022 au titre des cotisations au RCRHD versées à M. Clochard. La valeur du régime de retraite comprend des avantages imposables pour 2023 et 2022 au titre des cotisations au RCRHD versées à M. Smales (13 901,04 \$ et 12 873,78 \$, respectivement). La valeur du régime de retraite comprend des avantages imposables pour 2024, 2023 et 2022 au titre des cotisations au RCRHD versées à M. MacCallum (8 091 \$, 4 382,54 \$ et 3 044,28 \$, respectivement), à M. MacDonald (9 018,24 \$, 8 657,76 \$ et 8 418,88 \$, respectivement) et à M. Nackan (5 859,66 \$, 5 577,18 \$ et 5 318,82 \$, respectivement).

⁴⁾ La colonne « Autre rémunération » comprend les paiements tels les avantages imposables relatifs à l'usage d'une automobile (y compris l'allocation pour frais d'automobile), les allocations imposables pour frais de subsistance, la cotisation de l'employeur au RAAE (terme défini ci-après) pour MM. Clochard, MacDonald et Nackan et les unités d'actions émises à la suite d'un paiement de dividendes aux termes de l'ancien PILT ou du PILT à l'intention des membres de la direction. Le montant de l'autre rémunération d'un exercice à l'autre de M. Servranckx a augmenté principalement en raison des dividendes accumulés sur ses UAD et ses UAI. La rémunération de M. MacCallum a augmenté en 2024 en raison du versement d'une prime de maintien en poste. La rémunération de M. Julier comprend un montant forfaitaire de 500 000 \$ versé au moment de l'embauche et une allocation pour les frais liés à l'utilisation d'une automobile écologique.

- 5) L'obligation d'inclure M. Smales dans le Tableau sommaire de la rémunération a entraîné une iniquité salariale au sein de la Société parmi les MHDV en 2024. M. Smales a occupé le poste de chef des finances pendant moins d'un mois en 2024 avant de quitter son poste et, par conséquent, cette iniquité salariale ne devrait pas se reproduire ultérieurement.
- 6) La rémunération au cours des trois derniers exercices clos n'est pas connue pour M. Julier puisqu'il est entré au service de la Société en 2024.
- 7) M. Smales a démissionné de son poste en date du 26 janvier 2024.

Attributions aux termes d'un plan incitatif

Attributions fondées sur des options et attributions fondées sur des actions en cours

Le tableau suivant présente les détails relatifs aux attributions aux termes d'un plan incitatif en cours pour chaque MHDV en date du 31 décembre 2024. La Société n'effectue aucune attribution fondée sur des options.

	Nombre d'actions ou d'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 ¹⁾ (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
Jean-Louis Servranckx	448 978	12 221 181	Néant
Thomas Clochard	60 467	1 645 912	Néant
Jérôme Julier	19 917	542 141	Néant
Alistair MacCallum	62 775	1 708 736	Néant
Eric MacDonald	87 936	2 393 618	Néant
Steve Nackan	134 197	3 652 842	Néant
David Smales ²⁾	Néant	Néant	Néant

¹⁾ Afin d'affecter une valeur marchande aux attributions fondées sur des actions, la Société a utilisé le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2024, soit 27,22 \$ l'action.

²⁾ M. Smales a démissionné de son poste en date du 26 janvier 2024.

Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024

Le tableau suivant présente l'information relative à la valeur à l'acquisition des droits ou à la valeur gagnée des attributions aux termes d'un plan incitatif pour chaque MHDV pour l'exercice clos le 31 décembre 2024.

Nom	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ²⁾ (\$)	Rémunération aux termes d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Jean-Louis Servranckx	Néant	5 178 088	1 704 851
Thomas Clochard	Néant	341 774	360 000
Jérôme Julier	Néant	108 444	502 077
Alistair MacCallum	Néant	694 600	326 246
Eric MacDonald	Néant	478 419	405 000
Steve Nackan	Néant	675 355	390 000
David Smales ³⁾	Néant	Néant	Néant

¹⁾ La Société n'a pas de plan d'options sur actions.

²⁾ Le 31 décembre 2024, le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX s'est établi à 27,22 \$ l'action.

³⁾ M. Smales a démissionné de son poste en date du 26 janvier 2024.

Plan d'achat d'actions à l'intention des employés

La Société a mis en place un plan d'achat d'actions à l'intention des employés (« **RAAE** ») afin de promouvoir la propriété d'actions ordinaires par les employés et, par conséquent, l'harmonisation des intérêts des employés avec ceux des autres actionnaires. La participation au RAAE est volontaire, les employés versant de 1 % à 7 % de leur salaire de base (à leur gré) pour acquérir des actions ordinaires, la Société effectuant une cotisation de 0,30 \$ pour chaque dollar versé par l'employé dans le cadre du RAAE. En 2024, les MHDV suivants ont participé au RAAE : MM. Julier, Clochard, Nackan et MacDonald.

Prestations aux termes d'un régime de retraite

Régime de retraite à cotisation déterminée

Le tableau suivant présente l'information relative au régime de retraite à cotisation déterminée pour chaque MHDV.

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Montant rémunérateur au titre du RRCD (\$)	Montant rémunérateur au titre du RCRHD	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Jean-Louis Servranckx ¹⁾	Néant	Néant	Néant	Néant
Thomas Clochard	70 929	16 245	10 181	127 917
Jérôme Julier	s. o.	16 245	3 755	34 502
Alistair MacCallum	404 879	16 245	8 091	521 283
Eric MacDonald	751 318	16 245	9 019	959 138
Steve Nackan	916 077	16 245	5 860	1 106 206
David Smales ²⁾	660 483	2 196	s. o.	s. o.

¹⁾ M. Servranckx ne participe pas au régime de retraite à cotisations déterminées de la Société. La Société verse des cotisations à ses régimes AGIRC-ARRCO comme il est indiqué dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 69 de la présente circulaire.

²⁾ M. Smales a démissionné de son poste en date du 26 janvier 2024.

Pour obtenir des renseignements sur la méthode d'évaluation et sur les hypothèses importantes qui ont servi à établir les valeurs présentées ci-dessus relativement au RRCD de la Société, se reporter à la sous-rubrique « Composantes de la rémunération — Prestations aux termes du régime de retraite — Régime de retraite à cotisation déterminée » de la présente rubrique Quatre. Veuillez également consulter la note 5.14 « Régimes d'avantages sociaux » et la note 22 « Régimes d'avantages du personnel » contenues dans les états financiers annuels audités de la Société.

Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

La Société a ou avait conclu des contrats d'emploi avec chacun des MHDV.

Jean-Louis Servranckx, président et chef de la direction

Le contrat conclu avec M. Servranckx est entré en vigueur le 23 juillet 2018. Ce contrat énonce les obligations et les responsabilités de M. Servranckx ainsi que sa rémunération annuelle, ses avantages sociaux et ses paiements incitatifs. Le contrat inclut des clauses de non-sollicitation et de non-concurrence prenant fin 24 mois après la date de cessation d'emploi, ainsi que des clauses de confidentialité allant au-delà de l'expiration du contrat. Ce contrat prévoit aussi une indemnité advenant sa cessation d'emploi sans cause juste et suffisante sous forme de maintien du salaire, des attributions incitatives en espèces annuelles moyennes qui lui ont été versées au cours des trois années précédentes calculées au prorata, en tranches égales, des avantages sociaux pendant une période de 24 mois et des cotisations au régime de retraite pendant un maximum de 8 semaines, sous réserve de droits plus importants en vertu des lois ontariennes. En cas de changement de contrôle de la Société, si M. Servranckx est congédié ou choisit de démissionner en raison d'une modification de ses conditions d'emploi dans les 12 mois qui suivent, il a droit à un paiement correspondant à 24 mois de salaire et aux attributions incitatives en espèces annuelles moyennes qui lui ont été versées au cours des trois années précédentes calculées au prorata, en tranches égales pendant une période de 24 mois, ainsi qu'au maintien de ses avantages sociaux pendant une période de 24 mois et de ses cotisations au régime de retraite pendant un maximum de 8 semaines.

Thomas Clochard, vice-président directeur, Civil et Énergie nucléaire

Le contrat conclu avec M. Clochard est entré en vigueur le 17 janvier 2022. Le contrat énonce les obligations et les responsabilités de M. Clochard ainsi que sa rémunération annuelle, ses avantages sociaux et ses paiements incitatifs. Le contrat comporte des clauses de non-sollicitation et de non-concurrence prenant fin quatre mois après la date de cessation d'emploi, ainsi que des clauses de confidentialité allant au-delà de l'expiration du contrat. Ce contrat prévoit aussi une indemnité advenant sa cessation d'emploi sans cause juste et suffisante sous forme de maintien du salaire, des incitatifs en espèces et des avantages sociaux, incluant les cotisations au régime de retraite pendant une période de 18 mois.

Jérôme Julier, vice-président directeur et dirigeant principal des finances

Le contrat conclu avec M. Julier est entré en vigueur le 8 avril 2024. Le contrat énonce les obligations et les responsabilités de M. Julier ainsi que sa rémunération annuelle, ses avantages sociaux et ses paiements incitatifs. Le contrat comporte des clauses de non-sollicitation prenant fin 24 mois après la date de cessation d'emploi et des clauses de non-concurrence

prenant fin 12 mois après la date de cessation d'emploi. Il comporte également des clauses de confidentialité allant au-delà de l'expiration du contrat. Ce contrat prévoit aussi une indemnité advenant sa cessation d'emploi sans cause juste et suffisante sous forme de maintien du salaire, des incitatifs en espèces et des avantages sociaux, incluant les cotisations au régime de retraite pendant une période de 24 mois.

Eric MacDonald, vice-président directeur, Aecon Services d'utilités publiques

Le contrat conclu avec M. MacDonald est entré en vigueur le 17 janvier 2022. Le contrat énonce les obligations et les responsabilités de M. MacDonald ainsi que sa rémunération annuelle, ses avantages sociaux et ses paiements incitatifs. Le contrat comporte des clauses de non-sollicitation et de non-concurrence prenant fin 18 mois après la date de cessation d'emploi, ainsi que des clauses de confidentialité allant au-delà de l'expiration du contrat. Ce contrat prévoit aussi une indemnité advenant sa cessation d'emploi sans cause juste et suffisante sous forme de maintien du salaire, des incitatifs en espèces et des avantages sociaux, incluant les cotisations au régime de retraite pendant une période de 18 mois.

Steve Nackan, vice-président directeur et président, Concessions

Le contrat conclu avec M. Nackan est entré en vigueur le 28 octobre 2019. Le contrat énonce les obligations et les responsabilités de M. Nackan ainsi que sa rémunération annuelle, ses avantages sociaux et ses paiements incitatifs. Le contrat comporte des clauses de non-sollicitation et de non-concurrence prenant fin 12 mois et 18 mois, respectivement, après la date de cessation d'emploi, ainsi que des clauses de confidentialité allant au-delà de l'expiration du contrat. Ce contrat prévoit aussi une indemnité advenant sa cessation d'emploi sans cause juste et suffisante sous forme de maintien du salaire, des incitatifs en espèces et des avantages sociaux pendant une période de 24 mois et des cotisations au régime de retraite pendant une période de 8 semaines.

Résumé des prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Le tableau qui suit présente les montants estimés des paiements et autres avantages (dans l'hypothèse où tous les critères et toutes les conditions préalables qui figurent dans chaque contrat d'emploi individuel sont remplis) pour chaque MHDV dans le cadre de l'événement mentionné, en presumant que chaque événement s'est produit le 31 décembre 2024.

Nom ¹⁾	Événement déclencheur	Partie en espèces ²⁾ (\$)	Valeur des attributions aux termes du PILT ³⁾⁴⁾ (\$)	Cotisation au régime de retraite ⁵⁾ (\$)	Autre ⁶⁾ (\$)	Total (\$)
Jean-Louis Servranckx	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante ou changement de contrôle	5 312 484 ⁵⁾	12 221 181	10 805	57 600	17 602 070
Thomas Clochard	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante ou changement de contrôle	1 306 654	1 645 912	51 170	36 000	3 039 736
Jérôme Julier	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	2 400 000	542 141	57 600	36 000	3 035 741
Eric MacDonald	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	1 394 566	2 393 618	48 919	6 855	3 843 958
Steve Nackan	Cessation d'emploi sans cause juste et suffisante	1 674 010	3 652 842	4 767	6 000	5 337 619

¹⁾ Ni M. MacCallum ni M. Smales ne figurent dans ce tableau, car ils n'étaient pas des MHDV au 31 décembre 2024.

²⁾ Les montants qui figurent dans cette colonne sont calculés conformément aux dispositions de chaque contrat d'emploi individuel.

³⁾ En fonction du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2024, soit 27,22 \$ par action.

⁴⁾ Les sommes représentent la valeur des UAD et des UAI dont les droits n'ont pas été acquis au 31 décembre 2024 et supposent que les droits rattachés à toutes les UAD et à toutes les UAI avaient été acquis au moment de la cessation d'emploi.

⁵⁾ Pour M. Servranckx, la somme comprend huit semaines de cotisations au régime de retraite complémentaire en France (AGIRC). Pour MM. Clochard et MacDonald, la somme comprend 18 mois de cotisations au RRCD, au RCRHD et au plan d'achat d'actions des employés. Pour M. Nackan, la somme comprend 8 semaines de cotisations au RRCD et au RCRHD. Pour M. Julier, la somme comprend 24 mois de cotisations au RRCD, au RCRHD et au plan d'achat d'actions des employés.

⁶⁾ Pour MM. Servranckx et Julier, la somme représente 24 mois de frais liés à l'utilisation d'une automobile. Pour Thomas Clochard et Eric MacDonald, la somme représente 18 mois de frais liés à l'utilisation d'une automobile. Pour Steve Nackan, la somme représente six mois de frais liés à l'utilisation d'une automobile.

RUBRIQUE CINQ – TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS AUX TERMES DE PLANS DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Le tableau suivant présente, en date du 31 décembre 2024, le nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours, le prix d'exercice moyen pondéré de ces options et le nombre de titres qui demeurent disponibles aux fins d'émission future aux termes de tous les plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres précédemment approuvés par les actionnaires. Le tableau suivant présente également le nombre de titres qui, au 31 décembre 2024, doivent être émis à l'acquisition des droits aux UAI, aux UAP et aux UAD, la moyenne pondérée de chaque UAI, de chaque UAP et de chaque UAD en cours ainsi que le nombre de titres qui demeurent disponibles aux fins d'une émission future aux termes de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres qui n'ont pas encore été approuvés par les actionnaires. Le plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2021 est un plan avec règlement en espèces et, par conséquent, il n'a pas été inclus dans le tableau ci-dessous.

Catégorie de plan	Nombre d'actions ordinaires devant être émises à l'exercice ou à l'acquisition des options, des bons de souscription ou des droits en circulation	Prix d'exercice, d'octroi ou d'acquisition moyen pondéré des options, des bons de souscription et des droits en circulation	Nombre d'actions ordinaires restant à émettre aux termes de plans de rémunération à base de titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la première colonne) ¹⁾
Plans de rémunération à base de titres de capitaux propres approuvés par les porteurs²⁾			
PILT à l'intention des membres de la direction	3 312 283	14,03 \$	s. o.
Plan d'UAP ³⁾	s. o.	s. o.	s. o.
Plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014	166 570	16,51 \$	s. o.
Total	3 478 853	14,15 \$	s. o.

¹⁾ Le nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent être nouvellement émises aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres correspond à 4,0 % du nombre total d'actions ordinaires en circulation et la Société se réserve le droit de régler toute rémunération fondée sur des titres sous forme de sommes en espèces, d'actions ordinaires nouvellement émises, d'actions ordinaires acquises sur le marché libre ou de toute combinaison de sommes en espèces et d'actions ordinaires. Pour plus de renseignements sur ces plans, veuillez vous reporter aux sous-rubriques « Attributions d'UAD aux administrateurs » et « Attributions incitatives à long terme ».

²⁾ Le PILT à l'intention des membres de la direction a été approuvé par les actionnaires en 2015, en 2018, en 2021 et en 2024. Le plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014 a été approuvé par les actionnaires en 2015. Le plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2021 est un plan avec règlement en espèces qui ne nécessite pas l'approbation des actionnaires.

³⁾ Les premières attributions dans le cadre du Plan d'UAP ont été octroyées en mars 2025.

Le tableau suivant présente le taux d'épuisement annuel, calculé selon les règles de la TSX, de chacun des plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres pour chacun des trois derniers exercices.

	Taux d'épuisement de 2024 ¹⁾	Taux d'épuisement de 2023 ¹⁾	Taux d'épuisement de 2022 ¹⁾
PILT à l'intention des membres de la direction	1,02 %	2,65 %	2,2 %
Plan d'UAD à l'intention des administrateurs de 2014	0,02 %	0,33 %	0,19 %

¹⁾ Le taux d'épuisement annuel est exprimé en pourcentage et calculé comme suit :

$$\frac{\text{Nombre de titres attribués aux termes du plan en question au cours de l'exercice applicable}}{\text{Nombre moyen pondéré de titres en circulation au cours de l'exercice pertinent}}$$

RUBRIQUE SIX – INTÉRÊT DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES

À l'exception des renseignements qui figurent dans la présente circulaire, aucune personne qui est une personne informée (tel que ce terme est défini dans le *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*) de la Société, aucun candidat à l'élection au poste d'administrateur ou, à la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de la Société, aucune personne ayant des liens avec ceux-ci ou faisant partie du même groupe que ceux-ci, n'a ni n'avait à aucun moment depuis le début de son dernier exercice d'intérêt important, direct ou indirect, dans toute opération ou opération proposée qui a eu une incidence importante ou qui aura une incidence importante sur la Société ou ses filiales.

RUBRIQUE SEPT – INTÉRÊT DE CERTAINES PERSONNES DANS LES POINTS À L'ORDRE DU JOUR

À l'exception des renseignements qui figurent dans la présente circulaire, aucune personne qui a agi en tant qu'administrateur ou membre de la haute direction de la Société à tout moment depuis le début du dernier exercice, aucun candidat à un poste d'administrateur ni aucune personne ayant des liens avec ceux-ci ou faisant partie du même groupe que ceux-ci n'a d'intérêt important, directement ou indirectement, par l'intermédiaire de la propriété véritable de titres ou autrement, dans toute question à l'ordre du jour de l'assemblée.

RUBRIQUE HUIT – QUESTIONS DE GOUVERNANCE

Le conseil s'est engagé à favoriser une saine culture en matière de gouvernance au sein de la Société, ce qui fait en sorte que les administrateurs doivent être informés des changements à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise qui peuvent avoir une incidence sur les affaires commerciales et internes de la Société et que le processus de prise de décision et de supervision directoriale doit reposer sur l'établissement d'un climat de communications ouvertes, de confiance, de franchise, de débats fructueux et de divergences productives. Bien qu'il soit conscient de l'évolution des points de vue sur les questions de gouvernance, le conseil estime que les approches fondées sur des structures ou des formules aux questions de gouvernance ne sont pas appropriées en tant que telles ni ne garantissent les meilleures normes de gouvernance. Le conseil examine chaque question au cas par cas et, avec les membres de la direction générale de la Société et les conseillers de la Société, il adopte la norme ou l'approche qui, selon lui, protège et promeut le mieux les intérêts d'Aecon, y compris de ses parties prenantes. À titre de membres du conseil, les administrateurs sont conscients qu'ils ont l'obligation réglementaire et l'obligation fiduciaire d'agir avec intégrité et de bonne foi au mieux des intérêts de la Société. Ils ont également une obligation de diligence relativement aux décisions qu'ils prennent, notamment l'obligation d'être bien renseignés afin de pouvoir s'acquitter de leurs fonctions. Le conseil demande que ces normes soient observées en tout temps par ses membres. Le conseil est d'avis que son approche fondée sur des principes en matière de gouvernance répond à ces exigences.

Les pratiques de gouvernance de la Société sont conçues pour permettre de faire en sorte que les affaires internes et commerciales de la Société soient gérées efficacement de façon à promouvoir et favoriser la valeur pour les actionnaires. Le conseil a, par le passé, participé activement à de nombreux aspects des activités de la Société, tendance qui s'est poursuivie pendant 2024. La direction de la Société a été en mesure d'obtenir de l'aide de différents membres du conseil et de solliciter l'avis de l'ensemble du conseil ou des administrateurs indépendants, collectivement ou individuellement, au besoin. La direction et le conseil surveillent également étroitement l'évolution de la réglementation canadienne visant à améliorer la gouvernance, à accroître la responsabilité des entreprises et des personnes ainsi qu'à améliorer la transparence de l'information publique des sociétés et, au besoin, y réagissent.

Aux termes des Lignes directrices des ACVM, la Société doit communiquer annuellement, dans la forme prescrite, les pratiques de gouvernance qu'elle a adoptées. La déclaration annuelle par la Société de ses pratiques de gouvernance, en conformité avec l'Annexe 58-101A1, « Information concernant la gouvernance », établie aux termes du Règlement 58-101, est présentée à l'Appendice 1 de la présente circulaire.

La Société est aussi assujettie aux exigences de la législation en valeurs mobilières des provinces canadiennes, y compris en ce qui a trait à l'attestation de renseignements, notamment financiers, par le président et chef de la direction et le dirigeant

principal des finances de la Société, à la surveillance des auditeurs indépendants externes de la Société, aux critères d'indépendance accrus pour les membres du comité d'audit, à l'approbation préalable des services autres que d'audit autorisés qui peuvent être fournis par les auditeurs indépendants externes de la Société ainsi qu'à l'établissement d'une procédure de présentation anonyme des plaintes des employés concernant les pratiques comptables de la Société (la « **Politique de dénonciation** »).

La Société s'est engagée à atteindre la carboneutralité dans l'ensemble de la chaîne de valeur d'ici 2050 à partir de l'année de référence 2022, cible qui a été attestée par l'initiative Science Based Targets (SBTi). La Société a également établi des cibles à court et à long terme fondées sur la science, qui ont été attestées par la SBTi. Elle se reporte au Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques et aux cadres de normalisation du SASB pour orienter la façon dont elle communique l'information relative aux changements climatiques et au développement durable qui doit figurer dans les rapports présentés selon les Normes canadiennes d'information sur la durabilité. Les renseignements communiqués, y compris en ce qui a trait aux émissions de GES, aux changements climatiques et au développement durable, peuvent être consultés à la page « Développement durable » du site Web de la Société, à l'adresse www.aecon.com/fr/developpement-durable.

GESTION DU RISQUE D'ENTREPRISE

La direction de la Société a élaboré un processus rigoureux et intégré de GRE, qui identifie des événements éventuels pouvant avoir une incidence sur la Société, gère les risques que la Société peut tolérer et fournit une assurance raisonnable quant à l'atteinte des objectifs de la Société.

Dans le cadre de la GRE, la Société a mis en œuvre des politiques officielles qui traitent de la sélection des projets, des modalités des contrats, du contrôle des coûts, de la gestion des projets, de la sélection des coentrepreneurs, de la négociation de conventions de coentreprises, des réclamations au titre d'incidences et de retards, de la responsabilité des tiers et de questions liées à la réglementation.



La direction de la Société est d'avis que tous ceux qui travaillent pour la Société sont responsables de la GRE à des degrés différents. Le comité d'examen des projets, qui est présidé par le président et chef de la direction, se réunit toutes les semaines pour étudier en détail les projets importants avant la sélection préalable et la présentation des soumissions. Le comité des risques liés à l'exploitation se penche plus spécifiquement sur les risques associés aux coûts et aux échéanciers dans le cadre de projets majeurs ou de projets à profil de risque élevé. Le comité des risques commerciaux examine les principaux risques de grands projets d'un point de vue multidisciplinaire avant que ceux-ci ne soient examinés par le comité d'examen des projets. Le comité de direction se réunit aux deux semaines pour discuter des questions stratégiques clés, de la performance financière, des questions d'exploitation et des questions de sécurité, et pour évaluer l'état d'avancement des principaux projets. Le comité de direction tient également des réunions d'examen financier trimestrielles avec les chefs d'exploitation pour surveiller les résultats financiers et les indicateurs clés à l'échelle de la Société. L'équipe d'exploitation se

réunit trimestriellement pour évaluer la performance financière, les principaux projets et les occasions les plus intéressantes. Le comité de gestion des risques EES du conseil se réunit chaque trimestre pour superviser les politiques, les programmes et les pratiques de la Société en matière de GRE. En plus des processus officiels décrits ci-dessus, des équipes divisionnaires et des équipes de gestion des risques fournissent un support continu à l'égard des projets importants, et l'ensemble du personnel doit gérer le risque d'entreprise conformément aux directives et aux protocoles établis.

SURVEILLANCE DES RISQUES PAR LE CONSEIL

Dans le cadre de ses fonctions de supervision, le conseil examine la conjoncture actuelle comme l'environnement macroéconomique, la taille, la nature et les caractéristiques uniques du secteur de la construction et de l'aménagement des infrastructures, les marchés géographiques et le fondement, la taille et la force de la concurrence de la Société de façon continue.

En outre, le conseil, en étroite collaboration avec la direction de la Société, définit, catégorise et analyse les risques, et il les classe par ordre de priorité. Pour aider le conseil, la direction a dressé une liste des plus importants risques auxquels la Société est confrontée dans diverses catégories, notamment : les risques financiers, les risques d'exploitation, les risques liés aux ressources humaines, les risques liés à l'environnement, les risques en matière de santé et de sécurité, les risques liés à la gouvernance et les risques liés aux systèmes d'information.

Le conseil joue également un rôle actif dans l'établissement de la capacité de risques, de la tolérance au risque et de l'appétit pour le risque (i) en évaluant le bilan de la Société et en quantifiant la capacité d'emprunt de la Société; (ii) en évaluant la solidité de la Société et sa position dans l'industrie; et (iii) en tenant compte du taux de rendement souhaité sur un projet ou une opération en particulier.

La Société, supervisée par le conseil, a établi un certain nombre de stratégies proactives pour atténuer les risques, y compris en élaborant un plan de relève solide, en souscrivant un niveau d'assurance approprié, en effectuant un examen approfondi de tous les projets importants et sous-traitants majeurs, en limitant les dépenses en immobilisations importantes et en réservant la conclusion des principaux contrats à des parties hautement solvables. La politique sur les exigences relatives aux appels d'offres de la Société établit la marche à suivre qui s'applique à l'examen et à l'approbation des projets et des partenaires stratégiques pour veiller à ce que les équipes qui travaillent sur la proposition procèdent à un examen commercial, juridique et d'évaluation des risques approprié. Le comité des risques liés à l'exploitation de la Société se réunit chaque mois pour discuter de la situation de projets importants en cours. Le comité d'examen des projets de la Société se réunit toutes les semaines pour identifier les risques et examiner les principaux projets avant de présenter des soumissions à des appels de sélection préalable et des appels d'offres. Le comité des risques commerciaux de la société examine les principaux risques de grands projets d'un point de vue multidisciplinaire avant que ceux-ci ne soient examinés par le comité d'examen des projets. Étant donné qu'une partie importante des produits d'exploitation de la Société sont tirés des principaux projets qui doivent être approuvés par le conseil, le conseil est chargé d'approuver les projets qui constituent la principale source de revenu de la Société. Le conseil reçoit aussi régulièrement des rapports des membres du comité de direction, tel qu'il est indiqué plus en détail ci-dessus.

Le comité de gestion des risques ESS assure une attention et une supervision accrues à l'égard des programmes de risques susmentionnés. Il supervise les risques d'entreprise généraux ainsi que les initiatives et les procédures en matière de conformité de la Société afin de gérer les risques d'envergure auxquels la Société est exposée, il surveille la performance de la Société en matière d'ESS et les initiatives visant à atténuer les risques et il appuie l'amélioration continue de milieux de travail sains et sécuritaires, et supervise et passe en revue la performance, l'éthique, la gouvernance et la conformité de la Société en ce qui a trait à la gestion du risque.

RAPPORT EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE L'ESCLAVAGE MODERNE

Le 5 mars 2025, la Société a publié un deuxième rapport (le « **rapport** »), approuvé par le conseil, conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « **Loi sur l'esclavage moderne** »). Le rapport vise la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024 et présente notamment un aperçu des mesures prises par la Société pour évaluer et contrer les risques d'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants (au sens attribué à ces termes dans la Loi sur l'esclavage moderne), dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement.

Les mesures prises en 2024 comprennent une évaluation interne des risques de travail forcé et de travail des enfants dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement, des mises à jour supplémentaires des questionnaires de sélection préalable des fournisseurs, y compris l'ajout d'un lien comportant des ressources informatives portant sur la *Loi sur l'esclavage moderne* à l'intention des fournisseurs, l'élaboration d'une procédure opérationnelle normalisée pour la réalisation de vérifications diligentes sur les pratiques modernes d'esclavage et les droits de l'homme, la mise à jour du module de formation en ligne relatif au Code à des fins de sensibilisation aux risques liés au travail forcé et au travail des enfants, et le maintien de liens avec les fournisseurs stratégiques clés.

On peut consulter le rapport sur notre site Web, au www.aecon.com/ressources. Un rapport mis à jour sera approuvé et publié tous les ans afin de rendre compte des efforts déployés au cours de l'année civile antérieure pour évaluer et gérer le risque d'esclavage moderne dans les activités et les chaînes d'approvisionnement de la Société.

CODE DE CONDUITE ET DE DÉONTOLOGIE

Le Code encadre le comportement relatif à la conduite des affaires de la Société et soutient les valeurs d'entreprise d'Aecon, en particulier afin de « préserver les normes les plus élevées d'honnêteté, d'intégrité et d'éthique commerciale; de promouvoir les occasions de développement au sein de la Société; assurer la sécurité de toutes nos activités; favoriser la protection de l'environnement; maintenir un lieu de travail ouvert, stimulant et enrichissant »; et d'établir des principes fondamentaux qui guident le conseil dans le cadre de ses délibérations et modèlent les activités commerciales de la Société. Le Code et le module de formation connexe ont été mis à jour pour la dernière fois en octobre 2024. Les mises à jour comprenaient une refonte complète du contenu et du format de présentation afin de rendre le ton globalement léger, moderne et plus familier, dans un souci d'accessibilité et pour faire résonner davantage le texte auprès des employés. Chaque dirigeant et employé de la Société est tenu de suivre, à son entrée au service d'Aecon et tous les deux ans par la suite, une formation en ligne sur le Code donnée par l'université Aecon, le véhicule d'apprentissage de la Société qui assure le perfectionnement professionnel et la formation. Les nouveaux employés doivent prendre connaissance du Code et reconnaître qu'ils y adhèrent lorsqu'ils se joignent à la Société. De plus, les administrateurs de la Société sont tenus de fournir annuellement un certificat de reconnaissance et de conformité relatif au Code. Le Code peut être consulté sous le profil de la Société sur SEDAR+ à www.sedarplus.ca.

La direction de la Société, sous la supervision du conseil, a mis de l'avant un certain nombre de mesures afin de promouvoir l'adoption par ses employés d'un comportement éthique, y compris des mises à jour par courriel concernant des politiques clés, des séances d'intégration à l'intention des nouveaux employés sur les politiques clés de la Société, des formations d'appoint annuelles sur des mesures anticorruption, notamment une attestation trimestrielle obligatoire et une formation à des fins de conformité en fonction du territoire pour tous les projets à l'extérieur du Canada.

Le conseil surveille la conformité avec les politiques de la Société au moyen de rapports intermédiaires sur les garanties financières et la conformité préparés par l'équipe d'audit interne qui sont fournis au comité d'audit trimestriellement. En outre, dans le cadre du respect du *Règlement 52-109 sur l'attestation de l'information présentée dans les documents annuels et intermédiaires des émetteurs*, la Société a élaboré un système de sous-attestation aux termes duquel les chefs d'unités financières et commerciales clés doivent vérifier la conformité à l'aide de paramètres clés, notamment la conformité avec le Code. Le dirigeant principal des finances fournit un rapport au conseil à l'égard de ces questions tous les trimestres.

POLITIQUE DE DÉNONCIATION ET LIGNE TÉLÉPHONIQUE POUR LES QUESTIONS D'ÉTHIQUE D'AECON

On peut consulter la politique de dénonciation de la Société à la page « Ressources » de son site Web (<https://www.aecon.com/fr/ressources>). La politique de dénonciation prévoit notamment un mécanisme de gestion des plaintes anonymes permettant la transmission de celles-ci directement au président du comité d'audit ou à l'avocate-conseil, Société ouverte et secrétaire générale, ou au moyen de la ligne téléphonique pour les questions d'éthique d'Aecon, laquelle est gérée par un tiers indépendant. Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Culture de probité » du Mandat du conseil d'administration joint à la présente circulaire en Appendice 2.

COMITÉ DE PUBLICATION DE L'INFORMATION

Le comité de publication de l'information se rencontre au moins une fois par trimestre, et plus souvent au besoin, afin de discuter des questions de communication de l'information. Au cours de cette rencontre trimestrielle, les membres du comité de publication de l'information responsables de la préparation des documents procèdent normalement à un examen, page par page, des états financiers et du rapport de gestion pertinent. Le comité de publication de l'information examine également la notice annuelle et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Société. Les documents d'information continue publics déposés sous le profil de la Société sur SEDAR+ reflètent le consensus atteint lors de ces rencontres. Se reporter à la sous-rubrique « Consultation des actionnaires » ci-après pour plus d'information ».

VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION

En 2024, 97,29 % des voix ont été exprimées « en faveur » du programme de rémunération de la haute direction de la Société pour l'exercice 2023. Le Comité GNR a examiné les résultats du vote consultatif sur la rémunération et a conclu qu'aucun changement important à l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction n'était nécessaire pour le moment. Le comité GNR passe en revue le programme de rémunération de la haute direction de la Société pour en assurer la pertinence et harmoniser davantage les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires de la Société.

Le comité GNR et le conseil examinent et prennent également en considération tous les commentaires exprimés par les actionnaires relativement à la rémunération et dans le cadre de discussions et d'échanges avec ceux-ci. Les actionnaires sont invités à communiquer avec la Société aux coordonnées indiquées à la rubrique Dix « Consultation des actionnaires » de la présente circulaire. Veuillez vous reporter à la page 34 de la présente circulaire pour obtenir de plus amples renseignements sur le vote consultatif sur la rémunération.

SERVICES DES GARANTIES FINANCIÈRES ET DE LA CONFORMITÉ

Les Services des garanties financières et de la conformité (« **GFetC** ») de la Société ont été créés pour fournir des services d'assurance, de consultation et de conseil indépendants et objectifs conçus pour ajouter de la valeur, améliorer les activités de la Société et aider la direction de la Société à s'acquitter efficacement de ses responsabilités. À l'heure actuelle, les principaux objectifs des Services GFetC sont de gérer le respect du projet de loi 198 (*Loi de 2002 sur le respect de l'engagement d'assurer une économie saine (mesures budgétaires)*), d'aider la direction générale de la Société à vérifier les contrôles internes à l'égard de l'information financière (« **CIIF** »), et de fournir une assurance supplémentaire au président et chef de la direction et au dirigeant principal des finances de la Société dans le cadre de leur attestation de l'efficacité en matière de conception et d'exploitation des CIIF. En plus de cette fonction d'assurance visant à appuyer le processus d'attestation réglementaire, les Services GFetC aident également la direction de la Société en examinant, évaluant, communiquant et recommandant des améliorations pour renforcer l'efficacité des processus de contrôle interne, de gestion des risques et de gouvernance. Leurs autres responsabilités comprennent l'examen du respect par la Société des politiques, des procédures, des lois et des règlements et, au besoin, la prestation de services consultatifs.

MANDAT DU CONSEIL

Le mandat du conseil consiste à superviser la gestion des activités et des affaires de la Société par ses membres de la haute direction et inclut, notamment, les fonctions et les responsabilités suivantes, telles qu'elles sont exposées dans le mandat du conseil ou par l'autorité générale du conseil pour superviser la gestion des activités et des affaires de la Société :

- (i) veiller à la promotion d'une culture de probité au sein de la Société;
- (ii) approuver et surveiller la stratégie d'ensemble de la Société;
- (iii) examiner et approuver les plans d'atténuation des risques, les placements stratégiques, les possibilités d'acquisition, les dessaisissements et les alliances;
- (iv) superviser et examiner les politiques et les pratiques de la Société en matière de communications externes et de publication de l'information;
- (v) approuver, examiner et évaluer l'intégrité et l'efficacité du contrôle interne de la Société;
- (vi) superviser le repérage et la gestion des principaux risques auxquels la Société est exposée;

- (vii) superviser les politiques et procédures de la Société en matière de communication de l'information financière;
- (viii) superviser les politiques et les pratiques de la Société en matière de gouvernance, y compris l'approche relative à la rémunération des membres de la haute direction et à l'élaboration des plans incitatifs, la composition du conseil et des comités et la formation des administrateurs;
- (ix) superviser la performance et les initiatives de la Société en matière d'environnement, de santé et de sécurité;
- (x) superviser les initiatives de la Société en matière de développement durable, notamment examiner et approuver les documents d'information connexes et fixer les cibles sur le plan environnemental;
- (xi) superviser la performance du président et chef de la direction et des membres de la direction générale et établir des attentes quant à leur performance, des buts et des objectifs d'entreprise annuels (y compris fixer une rémunération et des avantages appropriés) et surveiller l'évolution par rapport aux attentes;
- (xii) superviser l'élaboration et la mise en œuvre de plans de relève appropriés à l'intention de la haute direction;
- (xiii) superviser l'utilisation et la mise en œuvre responsables de l'intelligence artificielle dans l'ensemble de la Société.

Une copie du mandat du conseil est jointe à la présente circulaire à l'Appendice 2.

COMPOSITION DU CONSEIL

Si tous les candidats aux postes d'administrateur sont élus en 2025, le conseil comptera dix membres. Les administrateurs incluent des leaders issus de la collectivité et du milieu des affaires qui sont actifs à l'échelle locale, nationale et internationale et qui apportent une expérience vaste et diversifiée. La notice biographique de chacun des administrateurs se trouve à la sous-rubrique « Élection des administrateurs » de la rubrique Trois de la présente circulaire. Dans l'hypothèse où chaque candidat au poste d'administrateur figurant dans la présente circulaire est élu à l'assemblée, 8 des 10 administrateurs (soit 80 %) seront considérés comme « indépendants » au sens des Lignes directrices des ACVM et du Règlement 52-110. Pour aider le conseil à déterminer l'indépendance de ses membres, tous les administrateurs remplissent annuellement un questionnaire détaillé au sujet de leur relation avec la Société. Le conseil croit que le nombre d'administrateurs indépendants de la Société est suffisant étant donné qu'aucune décision d'entreprise importante exigeant l'approbation des administrateurs ne peut être adoptée sans l'approbation des administrateurs indépendants. En dépit du fait que M. Beck et M. Servranckx sont réputés ne pas être « indépendants » conformément aux Lignes directrices des ACVM, le conseil croit que ce statut ne les empêchait pas d'exercer un jugement indépendant au mieux des intérêts de la Société. Se reporter à la rubrique « Comités du conseil » ci-après pour obtenir de plus amples renseignements.

Descriptions de postes

Le conseil est dirigé par le président du conseil, il est composé d'administrateurs expérimentés (se reporter à la sous-rubrique « Élection des administrateurs » de la rubrique Trois de la présente circulaire pour obtenir de plus amples renseignements) et il exerce son autorité conformément aux statuts constitutifs, aux règlements administratifs et au livret sur la gouvernance de la Société, à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et à d'autres lois, règlements et règles applicables, y compris celles qui ont été adoptées par les ACVM et celles de la TSX.

Président et chef de la direction

Le président et chef de la direction d'Aecon assume l'entière responsabilité des activités quotidiennes de l'entreprise de la Société conformément au plan stratégique, approuvé par le conseil. Le président et chef de la direction a l'obligation de rendre compte au conseil en ce qui concerne la gestion globale d'Aecon et le respect des politiques convenues par le conseil. Toutes les décisions importantes ne s'inscrivant pas dans le cours normal des activités d'Aecon doivent être approuvées par le conseil (ou le comité approprié). Plus précisément, les responsabilités premières du président et chef de la direction consistent à élaborer une orientation et un positionnement stratégiques pour la Société, s'assurer que les affaires internes et commerciales sont gérées d'une manière qui garantit l'atteinte des objectifs financiers et opérationnels de la Société, promouvoir une culture d'entreprise qui met de l'avant le professionnalisme, l'intégrité et la performance, tenir le conseil à jour au sujet de la performance de la Société et des faits nouveaux importants, voir à l'embauche et au perfectionnement d'équipes de direction productives et à leur maintien en poste, et, de concert avec le conseil, s'assurer qu'il existe un plan de relève efficace pour le poste de président et chef de la direction.

Annuellement, le président et chef de la direction de la Société transmet au conseil un projet de plan d'affaires sur lequel le conseil se penche et qu'il approuve s'il le juge satisfaisant. De plus, le conseil participe à l'élaboration et à l'adoption du plan stratégique de la Société. Se reporter à la sous-rubrique « Planification stratégique » de la rubrique Huit de la présente

circulaire. Ces plans constituent le fondement des objectifs d'entreprise que le président et chef de la direction doit atteindre. Le comité GNR évalue la performance de la Société et du président et chef de la direction et utilise cette évaluation dans ses délibérations sur la rémunération annuelle du président et chef de la direction. Se reporter à la rubrique Quatre « Rémunération de la haute direction » de la présente circulaire.

Président de comité

Le comité d'audit, le comité GNR et le comité de gestion des risques EES sont chacun présidés par un administrateur indépendant (chacun, un « **président de comité** »). Les présidents de comités sont responsables de la gestion et du fonctionnement efficace de leur comité respectif. Le conseil a élaboré un mandat pour chaque président de comité. Chacun de ces mandats comprend également la prise de mesures raisonnables pour veiller à ce que le comité exécute intégralement son mandat, y compris des mesures raisonnables destinées à assurer la cohésion du comité, la disponibilité de ressources adéquates et un accès à l'information et à la direction pour soutenir le travail du comité. Le mandat des présidents de comité est reproduit à l'Appendice 3 de la présente circulaire.

Administrateur principal

Le conseil a déterminé que tant et aussi longtemps que le président du conseil sera réputé ne pas être indépendant, la Société aura un administrateur principal dont la fonction première est de faciliter le fonctionnement du conseil et son indépendance dans l'exécution de son mandat.

Dans le cadre de ses fonctions, l'administrateur principal (i) peut présider des réunions, notamment dans les situations de possible conflit d'intérêts touchant le président du conseil; (ii) sert de personne-ressource indépendante pour les administrateurs, établit l'ordre du jour des réunions des administrateurs indépendants et préside ces réunions et (iii) avec le président du comité GNR, dirige le processus d'évaluation annuelle du président du conseil.

Comités du conseil

Le conseil a mis sur pied trois comités permanents d'administrateurs : le comité d'audit, le comité GNR et le comité de gestion des risques EES. Chaque comité se réunit au moins une fois par trimestre avant les réunions périodiques du conseil et réserve une partie de ces réunions pour se réunir sans les membres de la direction de la Société et sans les administrateurs non indépendants. L'ensemble des membres du comité d'audit, du comité GNR et du comité de gestion des risques EES, y compris leurs présidents respectifs, sont « indépendants » au sens des lignes directrices des ACVM et du Règlement 52-110.

Vous trouverez les mandats des comités du conseil, le mandat du conseil, le mandat des présidents des comités du conseil et les descriptions de poste pour le président du conseil et l'administrateur principal à la section Dossier pour les investisseurs sur le site Web d'Aecon à l'adresse

<https://www.aecon.com/fr/investir-dans-notre-avenir/dossier-pour-les-investisseurs>.

De temps à autre, des comités spéciaux du conseil peuvent être et ont été constitués aux fins de l'examen de questions déterminées et, en particulier, les questions pouvant concerner des opérations entre personnes liées. Les administrateurs peuvent s'adjoindre des conseillers externes, aux frais de la Société, dans des circonstances appropriées, et ce, avec l'approbation du comité d'audit. Aucune décision importante au sujet de l'entreprise ou comportant une possibilité de conflit d'intérêts ne peut être approuvée par le conseil sans l'approbation des administrateurs indépendants.

Comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération

Le mandat du comité GNR comprend la supervision de la politique globale de la Société relative à la rémunération et aux avantages sociaux, l'élaboration d'un système de gouvernance efficace pour la Société, l'examen et l'évaluation des pratiques de gouvernance et de communication de l'information publique de la Société de façon continue, l'examen des politiques et des programmes de rémunération de la Société pour veiller à ce qu'ils favorisent un niveau approprié de risques et réduisent la prise de risques excessifs, le repérage et la recommandation de candidats au conseil et à tous les comités du conseil, l'organisation et la supervision du programme de formation des administrateurs et l'établissement et l'examen de la planification de la relève du président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction. Le comité GNR

retient également les services de conseillers externes à l'occasion, selon ce qu'il juge approprié, afin de discuter des politiques et des programmes de rémunération et des pratiques en matière de gouvernance de la Société.

En date de la présente circulaire, le comité GNR se compose de Susan Wolburgh Jenah (présidente), de Leslie Kass, d'Eric Rosenfeld, de Deborah Stein et de Scott Thon, qui sont tous considérés comme indépendants au sens des Lignes directrices des ACVM. Le président et chef de la direction de la Société ne prend pas part à la sélection des membres du comité GNR.

Les membres actuels du comité GNR sont tous des chefs et des dirigeants d'entreprise chevronnés possédant plusieurs années d'expérience en matière de rémunération et de ressources humaines. Par conséquent, le conseil croit que les membres du comité GNR disposent collectivement des connaissances, de l'expérience et de la feuille de route nécessaires pour remplir son mandat.

Les membres du comité GNR se sont réunis à huit reprises en 2024.

Comité d'audit

Le mandat du comité d'audit est d'aider le conseil à contrôler l'intégrité des états financiers de la Société, le respect par la Société des exigences juridiques et réglementaires applicables ayant trait à l'audit et aux contrôles internes, l'indépendance, les compétences et la performance des auditeurs externes de la Société et les contrôles et la fonction d'audit internes de la Société.

En date de la présente circulaire, le comité d'audit est composé de Stuart Lee, de Rod Phillips, d'Eric Rosenfeld et de Deborah Stein (présidente), qui sont tous considérés comme « indépendants » et comme possédant des « compétences financières » au sens du Règlement 52-110. De l'avis de la Société, la fonction de supervision du comité d'audit lui permet de jouer un rôle de gérance clé pour ce qui est des questions d'information financière, de contrôles internes, de gestion des risques financiers et opérationnels, de financement d'entreprise et de questions connexes touchant la Société.

Le comité d'audit s'est réuni quatre fois en 2024.

Comité de gestion des risques liés à l'exploitation, à l'environnement et à la sécurité

Avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2024, la supervision du comité ESS a été confiée au comité de gestion des risques, qui est devenu le comité de gestion des risques liés à l'exploitation, à l'environnement et à la sécurité. En date de la présente circulaire, le comité de gestion des risques EES est composé de Susan Wolburgh Jenah, de Stuart Lee, de Monica Sloan et de Scott Thon (président), qui sont tous considérés comme indépendants au sens des lignes directrices des ACVM. Le comité de gestion des risques EES a pour mandat de superviser la performance et les initiatives de la Société en matière d'ESS afin d'atténuer les risques, d'appuyer l'amélioration continue de milieux de travail sains et sécuritaires, de superviser la communication de l'information sur les questions ESG (y compris l'information liée aux changements climatiques) par la Société, d'encadrer la gestion des risques liés aux projets dans le cadre des activités et des affaires de la Société, ainsi que de passer en revue et de surveiller les politiques, les programmes et les pratiques de la Société en matière de GRE, y compris les risques liés à la cybersécurité, à l'éthique, à la gouvernance, à la conformité, à la continuité des affaires et à la préparation aux situations d'urgence, qui sont tous décrits plus en détail sous la rubrique « Risk Factors » du rapport de gestion de 2024 (en anglais) de la Société.

Le comité de gestion des risques ESS (appelé le comité de gestion des risques avant le 1^{er} juillet 2024) s'est réuni huit fois en 2024.

OPÉRATIONS AVEC UNE PERSONNE APPARENTÉE

Le Code exige que les administrateurs, les dirigeants et les employés signalent toute opération avec une personne apparentée à l'avocate-conseil, Société ouverte et secrétaire générale, qui examinera ensuite tout conflit d'intérêts important avec l'aide du président et chef de la direction et du dirigeant principal des finances et fera une recommandation au conseil advenant un conflit d'intérêts réel ou éventuel ou une apparence de conflit d'intérêts. Le conseil procédera à l'examen de tout conflit d'intérêts éventuel visant un administrateur afin d'apprécier l'indépendance de celui-ci et évaluera si un tel conflit d'intérêts limite ou entrave le rôle de l'administrateur. En 2024, à la connaissance d'Aecon, aucun conflit d'intérêts important ni aucune

opération avec une personne apparentée n'avait été signalé par le conseil, le président et chef de la direction ou d'autres membres de la haute direction.

SURVEILLANCE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Le conseil est responsable de la révision finale et de l'approbation du Rapport sur le développement durable annuel de la Société et de tous les rapports connexes ou accessoires (après la recommandation du comité mixte du comité d'audit, du comité GNR et du comité de gestion des risques EES), de l'examen et de la surveillance des émissions de gaz à effet de serre de la Société, des risques inhérents au développement durable et aux changements climatiques, ainsi que des cibles liées à l'environnement et aux changements climatiques établies par la direction. Chaque trimestre, la vice-présidente, Développement durable et le vice-président principal, Expansion de l'entreprise et Relations avec les investisseurs remettent au conseil un rapport sur les questions ESG et le développement durable, qui comprend des analyses relatives aux activités de consultation des parties prenantes de la Société et aux nouvelles tendances, ainsi qu'aux risques et aux enjeux liés aux questions ESG, aux changements climatiques et au développement durable.

SURVEILLANCE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET DE LA CYBERSÉCURITÉ

Le conseil est responsable de superviser l'utilisation et la mise en œuvre responsables de l'intelligence artificielle (« IA ») dans l'ensemble de la Société. Il est chargé d'examiner et d'approuver toute décision stratégique importante concernant l'utilisation de l'IA conformément aux procédures établies, de recueillir les rapports trimestriels transmis par le vice-président principal, Sécurité de l'information au nom du « conseil de l'IA » de la Société (groupe interfonctionnel de membres de la haute direction responsables d'encadrer et de soutenir la Politique d'utilisation de l'IA de la Société et d'en promouvoir l'application, ainsi que d'approuver les cas d'utilisation liés à l'IA) et de faire le suivi de l'implantation efficace de l'IA dans les cas d'utilisation qui ont été approuvés.

Le comité de gestion des risques EES est responsable d'encadrer, de concert avec le comité GNR, s'il y a lieu, l'approche de la Société à l'égard des questions relevant de la technologie, y compris les risques en matière de cybersécurité, les mesures de protection envisageables et la possibilité d'atténuer les risques. Plus précisément, le comité de gestion des risques EES est chargé de surveiller les principaux risques liés à la cybersécurité, la qualité et l'efficacité des systèmes de technologie de l'information de la Société, y compris en ce qui a trait au respect de la vie privée, à la sécurité des réseaux, à la confidentialité des données et à la cybersécurité, et d'examiner, chaque année, les polices souscrites par la Société en matière de cyberassurance afin de veiller au maintien d'une couverture appropriée. Chaque trimestre, le vice-président principal, Sécurité de l'information présente au comité de gestion des risques EES une mise à jour au sujet de la sécurité de l'information, portant notamment sur les principales cybermenaces qui pèsent sur la Société, les risques que représentent ces menaces et les mesures de sécurité mises en place par la Société pour atténuer ces risques. Le Comité GNR est chargé d'offrir aux administrateurs des séances de formation portant sur des questions de technologie, d'IA et de cybersécurité dans le cadre du programme de formation des administrateurs de la Société.

À l'ère de la numérisation, qui entraîne la transmission électronique de grandes quantités de données sensibles par l'intermédiaire d'appareils personnels et de réseaux domestiques, les cyberattaques se multiplient sur toutes les plateformes. Le conseil est d'avis qu'il ne suffit pas d'être conscient des cyberrisques dans le contexte actuel; les administrateurs doivent comprendre le caractère critique de chaque violation et les mesures prises pour l'atténuer. Par conséquent, en 2024, le comité de gestion des risques EES a décidé que les mises à jour sur la cybersécurité qui lui étaient auparavant présentées semestriellement seraient désormais trimestrielles, de sorte que le comité de gestion des risques EES et le conseil soient tenus au courant des principaux événements dans le domaine de la cybersécurité et puissent ainsi prendre des décisions éclairées pour la Société.

RÉUNIONS DES ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS ET RÉUNIONS À HUIS CLOS

Les administrateurs indépendants se sont réunis au moins chaque trimestre au cours de l'exercice 2024, et des séances à huis clos, notamment en l'absence des membres de la direction, ont eu lieu lors de chaque réunion du conseil et des comités du conseil.

INDÉPENDANCE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL ET DE L'ADMINISTRATEUR PRINCIPAL

Le président du conseil, John M. Beck, n'est pas considéré comme indépendant de la Société au sens des Lignes directrices des ACVM et du Règlement 52-110. L'administrateur principal à la date de la présente circulaire, Scott Thon, est considéré comme indépendant de la Société au sens des Lignes directrices des ACVM. En cas d'égalité des voix du conseil, ni le président du conseil ni l'administrateur principal ne disposent d'un second vote ou d'un vote prépondérant.

MANDATS PARALLÈLES À PLUSIEURS CONSEILS

Le comité GNR a étudié la participation des candidats d'Aecon au conseil d'autres émetteurs assujettis. Il n'y a pas deux candidats au conseil qui sont membres du même conseil d'administration d'un autre émetteur assujetti.

APPARTENANCE DES ADMINISTRATEURS À D'AUTRES CONSEILS

La politique de la Société sur l'appartenance des administrateurs à d'autres conseils (la « **Politique sur l'appartenance à d'autres conseils** »), telle qu'elle a été approuvée par le Conseil, prévoit qu'avant de proposer un candidat à l'élection à un poste d'administrateur, le comité GNR examine plusieurs facteurs afin de déterminer si les autres engagements du candidat au poste d'administrateur mènent à la conclusion qu'il ne pourra pas consacrer suffisamment de temps et d'attention à ses devoirs d'administrateur, notamment le nombre d'autres conseils d'administration (de sociétés ouvertes et fermées et d'organismes sans but lucratif) auxquels le candidat siège. En outre, afin de déterminer si un candidat à un poste d'administrateur siège à un nombre trop élevé de conseils aux fins de la Politique sur l'appartenance à d'autres conseils, le comité GNR tient compte des lignes directrices des agences de conseil en vote, des avis et des lignes directrices des investisseurs institutionnels et des pratiques exemplaires en vigueur au sein de sociétés ouvertes canadiennes et américaines.

Aux termes de la Politique sur l'appartenance à d'autres conseils, les membres actuels du conseil qui se font proposer de siéger à un nouveau conseil d'administration d'une société ouverte ou fermée ou d'un organisme sans but lucratif auquel ils ne siégeaient pas auparavant sont tenus, depuis 2019, d'informer le président du comité GNR, le président du conseil et l'avocate-conseil, Société ouverte et secrétaire générale avant d'accepter le poste proposé. À la date de la présente circulaire et conformément à la Politique sur l'appartenance à d'autres conseils, le comité GNR a établi qu'aucun candidat aux postes d'administrateur n'appartient à d'autres conseils d'administration.

EXAMEN ANNUEL DU CONSEIL ET PROCESSUS RELATIF À LA RELÈVE

Évaluation de la performance des administrateurs et du conseil

L'évaluation du conseil consiste en un sondage réalisé aux deux ans, qui est approuvé par le président du comité GNR. Le sondage porte sur les forces et les points à améliorer, ainsi que sur la structure et la composition du conseil et des comités, le leadership du conseil, la planification stratégique, la gestion des risques, la performance opérationnelle et les processus et l'efficacité du conseil. En outre, dans le cadre du processus d'examen, chaque comité évalue tous les deux ans sa capacité à s'acquitter des fonctions prévues dans son mandat. Les résultats anonymes du sondage du conseil sont recueillis par le secrétaire, puis analysés et examinés par le président du conseil et le président du comité GNR, qui évaluent si des changements devaient être apportés aux processus et à la composition du conseil ou à la structure des comités du conseil. Le président du conseil rencontre chaque administrateur indépendant en personne de façon individuelle pour solliciter une rétroaction directe. Aussi, les membres de la direction générale de la Société sont avisés de toute proposition faite par les administrateurs qui permettrait d'améliorer les processus destinés à appuyer le travail du conseil, propositions que la direction générale prend en considération afin d'améliorer ces processus.

Limites quant à la durée du mandat d'administrateur

Le conseil est d'avis qu'il est nécessaire de trouver un équilibre entre les avantages que procurent l'expérience et les années de service et les avantages d'un renouvellement du conseil. Bien que les administrateurs en poste soient en mesure de traiter des questions critiques et complexes grâce à leur expérience, le renouvellement du conseil favorise l'apport de connaissances, de perspectives et de compétences nouvelles. Par conséquent, le conseil a adopté des limites restreignant la durée du mandat de ses administrateurs indépendants (la « **Politique sur les limites quant à la durée du mandat d'administrateur** »). Aux termes de la Politique sur les limites quant à la durée du mandat d'administrateur, aucun candidat n'est nommé au poste d'administrateur indépendant s'il compte 15 années de service continu au sein du conseil. Au cas par cas et sur recommandation du comité GNR, le conseil peut, dans des circonstances exceptionnelles et afin de mieux servir les intérêts

de la Société, prolonger la durée du mandat d'un administrateur. Le comité GNR, avec le concours d'experts externes au besoin, procède à un examen annuel de la composition globale du conseil.

CANDIDATS AUX POSTE D'ADMINISTRATEURS

Le comité GNR est chargé de repérer et de recommander des candidats à l'élection au conseil et aux comités du conseil. Dans le cadre de ce mandat, en ce qui concerne les candidatures, le comité GNR est chargé de ce qui suit : (i) élaborer les critères, le profil et les compétences des nouveaux candidats susceptibles de combler les postes vacants au conseil et les recommander à des fins d'approbation au conseil; (ii) repérer, passer en entrevue et recruter des nouveaux candidats pour combler les postes vacants au conseil, au besoin; (iii) recommander, à des fins d'approbation par le conseil, les candidats à l'élection des administrateurs à chaque assemblée annuelle des actionnaires ou devant être nommés par le conseil pour combler un poste vacant au conseil à l'occasion; (iv) examiner le besoin, la composition, les membres et le président de tous les comités du conseil, en veillant à ce qu'ils soient composés uniquement de membres indépendants, et soumettre à cet égard des recommandations au conseil aux fins d'approbation; et (v) établir un programme d'orientation à l'intention des nouveaux membres du conseil.

Lorsqu'il évalue un candidat éventuel, le comité GNR tient compte des qualités et des compétences que le conseil, dans son ensemble, possède à l'heure actuelle (se reporter à la sous-rubrique « Élection des administrateurs — Grille des compétences du conseil » de la rubrique Trois de la présente circulaire pour obtenir de plus amples renseignements sur l'expertise du conseil) et que le conseil devrait posséder. D'après les compétences et l'expérience que le conseil possède déjà, le comité GNR tiendra compte de l'expérience, notamment la diversité de celle-ci, des caractéristiques personnelles et des qualités qu'un candidat devrait posséder compte tenu de la croissance et de l'expansion prévues de la Société. Lorsqu'il évalue l'aptitude d'un candidat, le comité GNR tient également compte de ses engagements existants afin de s'assurer qu'il disposera de suffisamment de temps pour s'acquitter de ses obligations.

Le comité GNR tient compte de tous les aspects de la diversité, y compris le genre, la race, l'âge et l'emplacement géographique, dans le cadre du processus de renouvellement du conseil. Il choisit en fin de compte le candidat le mieux qualifié en fonction des besoins relatifs à la composition du conseil. Veuillez vous reporter à la rubrique Neuf « Rapport sur la diversité » pour obtenir des renseignements supplémentaires au sujet des efforts déployés par le conseil pour prendre en considération des candidatures diversifiées dans le cadre de ses recherches de candidats.

Le comité GNR tient une liste permanente de candidats éventuels aux postes d'administrateur. Malgré le fait que le comité GNR soit chargé de repérer d'éventuels membres du conseil, tous les membres du conseil peuvent présenter des candidats au comité GNR. En outre, le conseil peut recourir aux services d'entreprises de recrutement pour l'aider à identifier des candidats qualifiés, et il l'a fait dans le passé. Une fois les candidats approuvés par le comité GNR et leur intérêt évalué, le conseil plénier discute, de façon officielle et officieuse, de la pertinence d'une candidature donnée.

ORIENTATION DES NOUVEAUX ADMINISTRATEURS

Le conseil est responsable de l'orientation et de la formation des nouveaux administrateurs siégeant au conseil. Tous les nouveaux administrateurs se voient remettre le guide d'orientation, qui contient les polices d'assurance relatives aux administrateurs et aux dirigeants souscrites par la Société, un exemplaire des politiques clés de la Société, les documents d'information publics les plus récents de la Société, ainsi que le plan d'affaires en vigueur. Avant son entrée en fonction, ou peu de temps après, chaque nouvel administrateur rencontre le président du conseil, l'administrateur principal, le président et chef de la direction et le dirigeant principal des finances de la Société. Chacune de ces personnes se charge de faire un compte rendu des activités et des perspectives de la Société, en indiquant autant les aspects positifs que les aspects négatifs, afin que le nouvel administrateur dispose des renseignements appropriés pour s'acquitter de ses nouvelles fonctions. De plus, les nouveaux administrateurs peuvent au besoin rencontrer personnellement des membres de la haute direction de la Société afin de se familiariser avec les diverses entreprises et activités d'Aecon. Tous les nouveaux administrateurs ont également l'occasion de rencontrer le conseiller juridique de la Société et le président de chaque comité dont ils feront partie. Ils sont par ailleurs jumelés à un homologue, soit un administrateur indépendant qui siège au même comité qu'eux, pour que soit facilitée leur intégration au conseil.

FORMATION CONTINUE

Processus

Le conseil s’assure, par l’intermédiaire du comité GNR, que les membres du conseil en poste ont accès de façon continue à des séances de formation et de perfectionnement. Le comité GNR est chargé d’examiner et d’approuver ces initiatives de formation et de perfectionnement.

Possibilités de formation et de perfectionnement

Les possibilités de formation et de perfectionnement continus offerts aux membres du conseil comprennent actuellement des présentations régulières et/ou des mises à jour par les membres de la direction de la Société sur les activités et l’exploitation de la Société. De plus, les membres du conseil se réunissent sur une base régulière avec des membres de la direction de la Société pour examiner les activités commerciales et les affaires internes de la Société.

Le président du comité GNR, avec le président du conseil, prend également des dispositions pour que des intervenants pertinents fassent des présentations aux réunions du conseil et que soient prodiguées d’autres séances de formation périodiques tout au long de l’année. Conformément à sa Politique sur le remboursement des frais liés à la formation des administrateurs, la Société soutient également la formation des administrateurs en assumant les coûts annuels d’adhésion à l’Institut des administrateurs de sociétés, qui offre un programme de formation continue à l’intention des administrateurs. La Société estime qu’un administrateur doit être bien informé et adopte une démarche proactive à cette fin.

En plus des réunions périodiques, les membres de la direction de la Société et du comité GNR organisent de nombreuses discussions informelles et séances de formation dans le cadre des réunions du conseil. Au nombre des sujets d’exposés et de discussions figurent, entre autres, les faits nouveaux concernant la réglementation, la législation et les politiques ayant une incidence sur la Société, les devoirs des administrateurs, les mises à jour sur des projets précis, les changements relatifs aux méthodes comptables de la Société et les changements importants dans le secteur de la construction. En 2024, la formation offerte aux administrateurs dans le cadre des réunions du conseil a porté sur les sujets suivants :

2024	Sujet	Participants
Mars	Gouvernance tenant compte des parties prenantes et activisme actionnarial Présentation par Kingsdale Advisors	Conseil
Avril, octobre	Mise à jour en matière de cybersécurité Présentations semestrielles par le vice-président principal, Services d’information	Comité de gestion des risques EES ¹⁾
Avril	Attraction et rétention des talents Présentation par Egon Zehnder	Conseil
Juillet	IA et IA générative : occasions et approche Présentation par Gartner	Conseil
Décembre	Effets des défis géopolitiques sur les entreprises Présentation par John Baird, ancien ministre des Affaires étrangères	Conseil
Décembre	Cap sur l’énergie nucléaire Présentation par Eric Chassard, chef de la direction de Bruce Power	Conseil
	Mise à jour concernant les changements climatiques et le développement durable Présentation par la vice-présidente, Développement durable	
	Mars : Statut sur les obligations d’information liées aux changements climatiques et l’écoblanchiment au Canada	
Chaque trimestre	Avril : Inventaire des émissions de GES / initiatives de réduction des émissions de GES des champs d’application 1 et 2 Juillet : Projet de loi C-59 – L’écoblanchiment et la Loi sur la concurrence Octobre : Mise à jour concernant les obligations d’information liées aux changements climatiques et le projet de loi C-59	Conseil

¹⁾ Tous les administrateurs peuvent assister aux présentations trimestrielles de formation continue offertes aux comités. En 2024, tous les administrateurs qui ont assisté à la réunion du conseil qui avait lieu le jour des présentations aux comités ont également assisté à ces présentations.

En 2024, les membres du conseil ont également participé à des programmes et/ou à des présentations de formation professionnelle à l'extérieur d'Aecon qui portaient sur plusieurs sujets, dont les suivants :

2024	Sujet	Participants
	CIBC Whistler Institutional Investor Conference	
Janvier	Economic Outlook Luncheon with Avery Shenfeld <i>(Dîner-causerie sur les perspectives économiques avec Avery Shenfeld)</i>	John Beck
	Académie canadienne du génie	
Mars	Megaproject Leadership Forum <i>(Forum des leaders – Mégaprojets)</i>	John Beck
	IEFA Latam Forum	
Mars	Cooperation for a Sustainable World <i>(Collaboration en vue d'un monde durable)</i>	John Beck
	Table ronde privée FEIA	
Avril	Building a Resilient, Low-Carbon Society <i>(Créer une société résiliente à faibles émissions de carbone)</i>	John Beck
	Rotman School of Management	
Avril	Board Governance and the Digital Tsunami <i>(Gouvernance du conseil et tsunami numérique)</i>	Susan Wolburgh Jenah
	Centre d'innovation de l'Ontario	
Avril	DiscoveryX Conference <i>(Conférence DiscoveryX)</i>	Scott Stewart
	Coalition de Premières Nations pour les grands projets	
Avril	7 ^e conférence annuelle	Susan Wolburgh Jenah
	TPH&Co.	
Juin	Presentation on Mergers & Acquisitions in Oil & Gas <i>(Présentation sur les fusions et acquisitions dans les secteurs pétrolier et gazier)</i>	Deborah S. Stein
	KPMG	
Juillet	Bill C-59 Risks of Greenwashing Overview <i>(Aperçu des risques d'écoblanchiment liés au projet de loi C-59)</i>	Deborah S. Stein
	Institut des administrateurs de sociétés	
Septembre	Board Oversight of Artificial Intelligence <i>(Surveillance de l'intelligence artificielle par le conseil)</i>	Stuart Lee
Septembre	Programme axé sur la négociation de la faculté de droit de l'Université Harvard	
	Negotiation and Leadership <i>(Négociation et leadership)</i>	Eric Rosenfeld
Septembre	Association des transports du Canada	
	Annual TAC Conference & Exhibition <i>(Congrès-exposition annuel de l'ATC)</i>	Scott Stewart
Septembre	Institut des administrateurs de sociétés	
	ICD Calgary Kick Off Luncheon <i>(Dîner de lancement de l'IAS à Calgary)</i>	Scott Thon
	Toronto Global Forum	
Octobre	Scaling for a Sustainable Future <i>(Prise de mesures en vue d'un avenir durable)</i>	John Beck
	RBC Marchés des Capitaux	
Octobre	Canadian Midstream Review <i>(Examen du secteur intermédiaire canadien)</i>	Stuart Lee
	Arder Energy	
Octobre	Canadian LNG Perspectives <i>(Perspectives sur le GNL au Canada)</i>	Stuart Lee
Novembre	Institut des administrateurs de sociétés	
	Board Oversight of Strategy <i>(Surveillance de la stratégie par le conseil)</i>	Leslie Kass
Novembre	Institut des administrateurs de sociétés	
	Cybersecurity Governance <i>(Gouvernance de la cybersécurité)</i>	Stuart Lee
Novembre	Banque Scotia	
	Chat with General David Petraeus <i>(Discussion avec le général David Petraeus)</i>	Deborah S. Stein
Novembre	Competent Boards	
	Global Forum on the Impact of Elections Worldwide <i>(Forum mondial sur les répercussions des élections à l'échelle mondiale)</i>	Deborah S. Stein

Visites de sites

Des visites de certains des principaux projets de la Société sont également considérées comme des occasions de formation pour les administrateurs. Elles offrent aux administrateurs un accès direct au personnel des bureaux et des chantiers de construction et elles les aident à avoir une meilleure compréhension de la portée des principaux projets de la Société et des risques qui y sont associés. Les administrateurs sont invités à participer à des visites de sites, organisées par la direction de la Société. En 2024, le conseil a visité les sites des projets suivants :

2024	Visite de sites	Participants
Octobre	Pont international Gordie Howe Windsor (Ontario) Canada	Conseil

Soupers du conseil

Le conseil organise habituellement des soupers avant les réunions périodiques du conseil avec le président et chef de la direction et d'autres membres de la haute direction de la Société. Ayant lieu habituellement la veille d'une réunion du conseil, les soupers du conseil représentent une occasion importante pour les administrateurs de rencontrer les membres de la haute direction de la Société dans une atmosphère plus décontractée, d'en apprendre davantage sur l'entreprise et l'orientation stratégique de la Société et de raffermir les relations de travail collégiales entre la direction et le conseil. Le conseil a organisé cinq soupers en 2024.

PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Le conseil examine et approuve le plan stratégique de la Société chaque année. La direction de la Société fournit également au conseil au cours de l'année des mises à jour régulières sur le plan stratégique de la Société. Ces plans comprennent des initiatives clés, des précisions sur les possibilités, les risques, la position concurrentielle, les prévisions financières et autres indicateurs clés de la performance pour chacun des principaux secteurs commerciaux. La séance annuelle consacrée à la stratégie permet aux administrateurs d'acquérir une meilleure compréhension des priorités en matière de planification et de l'avancement des plans stratégiques. Les administrateurs fournissent également une rétroaction constructive aux dirigeants en ce qui concerne les plans stratégiques de la Société. La rétroaction des administrateurs et de la direction de la Société est un élément clé de la planification de la séance de l'année suivante.

PLANIFICATION DE LA RELÈVE

La philosophie de la Société consistant à favoriser l'avancement de ses membres pour combler ses besoins en matière de recrutement solidifie ses valeurs et sa culture et offre plus d'options en matière de relève. La Société procède également à des embauches externes sélectives de façon à tirer profit de diverses expériences et d'idées nouvelles. Les membres de la haute direction doivent rendre compte de leurs efforts en matière de gestion des talents et de planification de la relève dans le cadre du processus d'évaluation de la performance.

Le comité GNR épaula le conseil dans son rôle de supervision de la gestion des talents et de la planification de la relève. Chaque année, la vice-présidente principale, Ressources humaines et cheffe du personnel de la Société communique une mise à jour sur les questions de planification de la relève des membres de la haute direction au comité GNR, et le comité GNR passe en revue et analyse la composition de l'équipe de dirigeants d'Aecon avec la direction. La direction et le comité GNR ont participé à une séance de formation à l'intention des administrateurs axée sur la planification de la relève du chef de la direction, qui a été donnée par Egon Zehnder en avril 2025, afin d'aider la direction à établir les objectifs en matière de relève du chef de la direction et de déterminer les étapes, les fonctions et les responsabilités principales qui servent à orienter le processus.

Le président et chef de la direction discute régulièrement avec le comité GNR des forces et des faiblesses des candidats clés à la relève, de leur cheminement au cours de l'année antérieure et des plans de perfectionnement les concernant. Il existe aussi une démarche systématique dans le cadre de laquelle le conseil rencontre et apprend à mieux connaître les candidats éventuels à la relève, y compris les cadres subalternes.

ATTENTES DU CONSEIL ENVERS LA DIRECTION

La direction de la Société est chargée des activités quotidiennes de la Société et il lui revient de mettre en œuvre les mesures et le plan d'affaires stratégiques approuvés par le conseil dans le contexte des prévisions autorisées et des politiques et des procédures de la Société. Les renseignements que la direction de la Société fournit au conseil sont essentiels. On s'attend à ce que la direction de la Société rende compte régulièrement au conseil, de manière complète, exacte et en temps opportun des activités commerciales et des affaires internes de la Société. Le conseil surveille la nature des renseignements qu'il demande et qui lui sont autrement fournis de manière à pouvoir cerner efficacement les problèmes et les possibilités pour la Société. Le président du conseil et l'administrateur principal sont chargés de la gestion, du développement et de la performance efficace du conseil de manière à assurer que ce dernier est informé convenablement et s'acquitte efficacement de sa responsabilité de surveillance de la direction.

Parallèlement, le conseil reconnaît que l'exploitation de la Société, ses stratégies et, en dernier ressort, sa réussite dépendent du succès de la direction de la Société. La responsabilité du conseil consiste à surveiller et à superviser, et non à gérer et à exploiter l'entreprise.

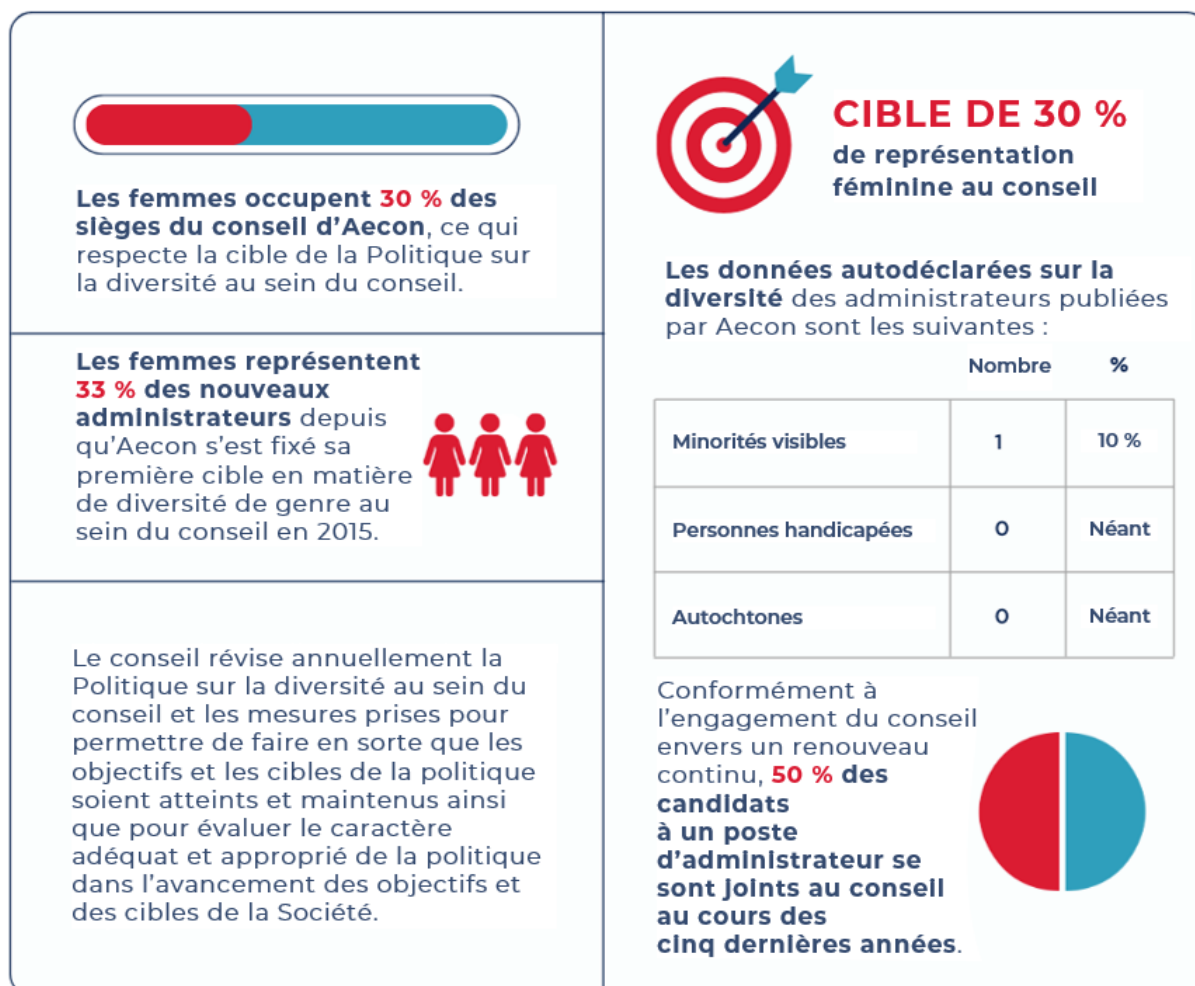
RUBRIQUE NEUF – RAPPORT SUR LA DIVERSITÉ

La Société est fermement déterminée à offrir un milieu de travail positif et professionnel où toutes les personnes sont traitées avec dignité et respect. La Société embauche, forme, promeut et rémunère les employés en fonction de leur capacité à s'acquitter des tâches du poste, ainsi que de leur fiabilité et de leur potentiel d'avancement, sans tenir compte des facteurs suivants : le handicap, la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le dossier criminel pour lequel un pardon a été obtenu, l'état matrimonial, la situation familiale ou la situation de partenariat homosexuel. La direction de la Société et le conseil reconnaissent que la diversité – les nombreuses petites choses différentes et uniques que les employés de la Société individuellement et collectivement apportent au travail chaque jour – contribue à bâtir un effectif plus solide.

DIVERSITÉ AU SEIN DU CONSEIL

Profil du conseil d'administration

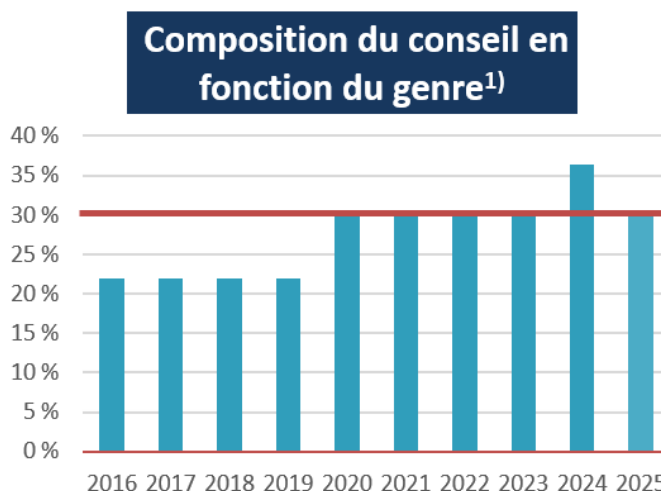
Le graphique ci-dessous illustre le profil du Conseil, dans l'hypothèse où tous les candidats aux postes d'administrateur figurant dans la présente circulaire sont élus à l'assemblée de 2025.



Le conseil appuie vivement le principe de la diversité au sein du conseil et, par conséquent, a reconnu l'importance d'une représentation diversifiée au sein du conseil d'administration en adoptant une politique écrite sur la diversité au sein du conseil (la « **Politique sur la diversité au sein du conseil** »). De plus, le conseil soutient sans réserve la diversité de l'effectif et estime qu'elle fait partie intégrante du succès de la Société (se reporter à la sous-rubrique « Politique et initiatives en matière de diversité au sein de l'entreprise » ci-après).

Conformément à la Politique sur la diversité au sein du conseil, le comité GNR est déterminé à recommander des candidats aux postes d'administrateur qui, en plus de respecter les critères établis par le conseil qui sont énoncés dans la présente circulaire, comptent un large éventail d'approches, de parcours, de compétences et d'expériences (se reporter à la sous-rubrique « Questions de gouvernance – Nomination des administrateurs » ci-après). Le comité GNR a tenu compte précisément de candidats divers dans le cadre de ses recherches de candidats, et si le comité GNR a recours à une société de recherche pour l'aider à repérer des candidats, cette société de recherche sera priée d'inclure des candidats qui possèdent les compétences et l'expérience requises et, en priorité, des femmes, des Autochtones, des personnes ayant un handicap et des membres des minorités visibles (collectivement, les « **groupes de la diversité** »).

Plus précisément, le conseil adhère à l'idée qu'une représentation plus importante des femmes au sein des conseils d'administration serait avantageuse pour les entreprises de même que pour la société en général. Le graphique ci-après illustre la composition du conseil de la Société en ce qui a trait au genre des candidats à l'élection aux postes d'administrateur à l'assemblée.



- 1) De 2016 à 2019, la Politique sur la diversité au sein du conseil établissait une cible de représentation des femmes parmi les administrateurs indépendants d'au moins 25 %. En 2020, la Politique sur la diversité au sein du conseil a été modifiée au profit d'une cible de représentation des femmes d'au moins 25 % parmi tous les administrateurs, pourcentage qui a été porté à 30 % en 2021.

En raison de la taille relativement petite du conseil et de la nécessité de veiller à ce que tous les nouveaux administrateurs possèdent l'ensemble des compétences requises et l'expérience pertinente, notamment dans le secteur de la construction et du développement des infrastructures, le conseil ne s'est pas fixé de cible ou de fourchettes de cibles à l'égard des autres groupes de la diversité. Cependant, le conseil reconnaît pleinement la valeur des points de vue uniques que peuvent apporter les membres de chacun des groupes de la diversité et continuera de prendre en compte les nouveaux candidats à un poste d'administrateur qui sont issus de la diversité et d'établir des objectifs mesurables à cet égard.

POLITIQUE ET INITIATIVES EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Profil de la haute direction



Politique sur la diversité au sein de l'entreprise

La Politique sur la diversité au sein de l'entreprise de la Société (la « **Politique sur la diversité au sein de l'entreprise** ») procure un cadre permettant à la Société de constituer et de maintenir un afflux diversifié de personnes compétentes, des premiers échelons jusqu'au sommet, nécessaires à son succès, de fidéliser son effectif diversifié et de promouvoir un milieu de travail inclusif qui valorise et met à contribution l'apport de l'ensemble des employés, notamment en mettant l'accent sur le recrutement, l'embauche et la fidélisation d'un nombre croissant de membres issus de la diversité et sur l'avancement de ces personnes dans des postes de direction au sein de la Société.

Les progrès réalisés en ce sens sont mesurés quantitativement chaque année dans le cadre d'un examen de la composition de l'effectif de la Société par catégorie d'emploi et par secteur d'activité qui permet de suivre des paramètres clés sur l'effectif. Les progrès sont aussi mesurés qualitativement en examinant les commentaires provenant des sondages des employés, des groupes de discussion, des séances de discussions ouvertes et des groupes-ressources d'employés.

Bien que le conseil reconnaisse la valeur de la contribution des membres des groupes de la diversité qui occupent des postes de haute direction, la Politique sur la diversité au sein de l'entreprise n'établit pas de cibles précises relativement aux groupes de la diversité aux échelons supérieurs en raison de la petite taille de cette équipe et de la nécessité d'examiner attentivement une vaste gamme de critères, plus particulièrement, les compétences, l'expérience du secteur dans lequel Aecon exerce ses activités et les besoins de l'entreprise afin de stimuler la valeur à long terme pour les parties prenantes de la Société. Conformément à la Politique sur la diversité au sein de l'entreprise, Aecon effectue un examen annuel de la composition de son effectif pour chaque catégorie d'emploi et unité d'exploitation afin de suivre les paramètres clés sur l'effectif, y compris

la composition de la direction. Cet examen facilite la prise en compte du niveau de représentation des groupes de la diversité lors de la nomination de cadres supérieurs.

À l'heure actuelle, la Politique sur la diversité au sein de l'entreprise ne comporte aucun objectif mesurable relativement aux groupes de la diversité étant donné que notre progression par rapport à nos objectifs stratégiques dans chacun de nos domaines d'intérêt prioritaires est mesurée périodiquement par la direction et comprend l'examen de la composition de notre pépinière de candidats les plus prometteurs, soit la composition des candidats (dans le cadre de nos efforts en matière d'acquisition de talents), le nombre de participants issus de la diversité que comptent nos programmes de formation continue ainsi que la mobilité interne de nos talents issus de la diversité. Toutefois, le comité GNR évalue l'efficacité de la Politique sur la diversité au sein de l'entreprise de façon continue et de manière plus formelle une fois l'an, dans le cadre de son examen des politiques de gouvernance d'Aecon. Comme il est décrit plus en détail ci-après, la stratégie en matière d'impact social d'Aecon vise à développer rapidement une pépinière de talents issus de la diversité au sein d'Aecon.

Stratégie en matière d'impact social

La stratégie en matière d'impact social a pour principal objectif de promouvoir (i) la diversité de l'effectif en recrutant d'un bassin de candidats qualifiés et diversifiés afin d'assurer un effectif à performance élevée issu de tous les segments du paysage canadien; (ii) l'inclusion dans le lieu de travail en développant une culture qui favorise la collaboration, la souplesse, la compréhension et l'équité afin de permettre la réalisation du plein potentiel d'engagement et de rétention des personnes; et (iii) le développement durable et la responsabilisation en élaborant des structures et des stratégies visant à donner aux dirigeants la capacité de gérer et de développer les talents d'Aecon dans une perspective de diversité, dans le but d'institutionnaliser l'inclusion.

Aecon effectue un examen annuel de son plan stratégique en matière d'impact social ainsi que de la composition de son effectif afin de s'assurer de l'atteinte de ses objectifs en matière d'impact social.

Faits saillants de 2024

Un des objectifs de la Politique en matière de diversité au sein de l'entreprise est de s'assurer qu'il y aura des femmes hautement qualifiées au sein de la Société pour remplir les postes de cadres et de haute direction qui deviendront vacants. Lorsqu'elle nomme des personnes à des postes de haute direction, la Société tient compte de plusieurs facteurs, notamment les compétences et l'expérience requises pour le poste et les qualités personnelles des candidats.

L'approche globale adoptée par la Société à l'égard de l'engagement auprès des Autochtones du Canada est fondée sur l'inclusion et la collaboration. La stratégie d'Aecon en matière d'affaires autochtones favorise l'inclusion, l'engagement et la participation des communautés autochtones selon les principes suivants : être un partenaire d'affaires responsable et respectueux; travailler de concert avec les chefs et les membres des communautés; et créer et favoriser des relations mutuellement bénéfiques.

On trouvera de plus amples renseignements au sujet des projets et des affaires autochtones d'Aecon à l'adresse www.aecon.com/fr/notre-societe/affaires-autochtones.

Représentation des femmes chez Aecon



Faits saillants de 2024

- Les femmes représentent 17,6 % des membres de la haute direction (niveau vice-président et supérieur).
- Remise du prix de la responsabilité sociale par l'International Bridge, Tunnel and Turnpike Association en lien avec le pont international Gordie Howe.
- Élaboration du programme Femmes en construction dans la ville de Kingstown, à Saint-Vincent-et-les Grenadines, qui a pour but d'aider les résidents vivant dans des établissements informels à déménager et à trouver un emploi.

Engagement auprès des Autochtones



Faits saillants de 2024

- Achats de biens et de services auprès d'entreprises autochtones totalisant plus de 127 millions de dollars.
- Obtention du niveau Argent dans le cadre du programme Partnership Accreditation in Indigenous Relations (PAIR) du Conseil canadien pour les entreprises autochtones (CCEA); l'une des dix-huit sociétés à avoir obtenu cette distinction.
- Sélection comme champion en matière d'approvisionnement autochtone dans le cadre du programme Restructurer l'approvisionnement du CCEA.

Initiatives en matière d'inclusion



Faits saillants de 2024

- Les Noirs, les Autochtones et les personnes de couleur représentent 11,7 % des membres de la haute direction (niveau vice-président et supérieur).
- Élargissement du programme d'avantages en matière de santé et de bien-être d'Aecon pour y inclure des séances de bien-être spirituel et des cérémonies autochtones.

RUBRIQUE DIX – CONSULTATION DES ACTIONNAIRES

Le conseil et la direction considèrent les actionnaires et les autres investisseurs d'Aecon comme des propriétaires et des associés et se sont engagés à assurer un dialogue constructif et ouvert tout au long de l'année sur une variété de questions. L'équipe des relations avec les investisseurs, sous la direction du dirigeant principal des finances, aide les membres de la haute direction à communiquer à la communauté financière la performance financière, la stratégie et la thèse d'investissement d'Aecon. Les membres de la haute direction de la Société (en particulier, le président et chef de la direction

et le dirigeant principal des finances) de concert avec le président du conseil, l'administrateur principal et le président du comité GNR s'engagent tous à être accessibles.

Une consultation continue et régulière constitue une façon constructive pour les actionnaires de mieux connaître Aecon et pour la direction d'écouter leurs points de vue sur ses pratiques, sa stratégie et ses communications de sorte qu'il y a une compréhension commune des mesures prises par Aecon pour créer une valeur durable à long terme pour les actionnaires. La direction et le conseil examinent tous les commentaires et ont amélioré les pratiques et la publication de l'information de la Société concernant un certain nombre de sujets à la suite de séances de mobilisation avec les investisseurs au fil du temps.

La Politique en matière de consultation des parties prenantes du conseil établit un processus transparent de communications entre les actionnaires et d'autres parties prenantes, d'une part, et le conseil, d'autre part entre les assemblées annuelles des actionnaires. Le comité de publication de l'information de la Société a mis en œuvre des procédures visant à obtenir des commentaires des actionnaires et à traiter ces commentaires de façon appropriée.

La Société communique avec ses parties prenantes de différentes manières, dont les suivantes :

Conseil d'administration	Le président du conseil, le président du comité GNR et les administrateurs indépendants sont disponibles pour rencontrer nos nombreuses parties prenantes, y compris les actionnaires institutionnels et individuels, les groupes d'investisseurs, les autorités de réglementation, les clients, les employés et les collectivités générales au sein desquelles nous travaillons. Les actionnaires et leurs représentants peuvent communiquer avec les administrateurs de la manière suivante :
PAR COURRIEL	BoardofDirectors@aecon.com
PAR LA POSTE (dans une enveloppe portant l'inscription « Confidential – Board of Directors »)	Aecon Group Inc. Attn: Aecon Board of Directors 20 Carlson Court, Suite 105 Toronto (Ontario) M9W 7K6 Canada
Il est possible de communiquer directement avec l'administrateur principal par courriel à LeadDirector@aecon.com ou par la poste à l'adresse indiquée ci-dessus. Le conseil se voit régulièrement remettre par le vice-président principal, Expansion de l'entreprise et Relations avec les investisseurs un rapport résumant les commentaires des actionnaires et des investisseurs au sujet de la gouvernance et, accompagné de la direction, rencontre les investisseurs institutionnels au besoin. Le conseil a désigné l'avocate-conseil, Société ouverte et secrétaire générale d'Aecon à titre d'agent pour surveiller ces comptes de courriel et faire parvenir la correspondance des parties prenantes à l'administrateur pertinent.	
Direction	Le président et chef de la direction, le dirigeant principal des finances, le vice-président principal, Expansion de l'entreprise et Relations avec les investisseurs et d'autres dirigeants, ainsi que le président du comité GNR, se réunissent régulièrement avec des analystes financiers et des investisseurs institutionnels, au Canada et à l'étranger, dans le cadre de plusieurs forums, y compris des réunions et des conférences en direct. La direction surveille et évalue régulièrement la perception et les commentaires des actionnaires dans le cadre d'un mandat accordé à Brendan Wood International. Les commentaires sont communiqués au conseil d'administration annuellement dans le Rapport sur la consultation des actionnaires de la Société, qui inclut des mesures de performance, des commentaires directs des actionnaires et des objectifs de performance pour l'année à venir. Les questions des médias et du grand public ainsi que les plaintes provenant des clients et des collectivités sont transmises à notre service des Affaires de l'entreprise et des Communications. Veuillez consulter le https://www.aecon.com/fr/communiquez-avec-nous pour trouver les coordonnées.
Relations avec les investisseurs	La Société organise des conférences téléphoniques trimestrielles avec des analystes et des investisseurs après la publication de nos résultats financiers. On peut y accéder par téléphone ou par Internet et tous peuvent y participer. Les discussions sont enregistrées et sont publiées sur notre site Web après la conférence téléphonique. À l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société, les actionnaires et leurs fondés de pouvoir ont pleinement l'occasion de poser des questions concernant les activités et les affaires de la Société. La Société s'efforce de répondre promptement à chaque question des actionnaires et des investisseurs par l'intermédiaire d'un dirigeant habilité de la Société. En outre, le site Web de la Société contient des renseignements utiles au sujet des présentations passées et à venir faites aux investisseurs ou dans le cadre de conférences téléphoniques, des rapports trimestriels et annuels, des dividendes et de la FAQ destinée aux investisseurs individuels. Le groupe des Relations avec les investisseurs de la Société est ouvert au dialogue avec les actionnaires et les investisseurs éventuels. Des renseignements généraux au sujet de la Société et de ses documents d'information au public sont également affichés sur le site Web de la Société au www.aecon.com/fr/investir-dans-notre-avenir et sous le profil de la Société sur SEDAR+ au www.sedarplus.ca.

FAITS SAILLANTS RELATIFS À LA CONSULTATION DES PARTIES PRENANTES

Au cours de la dernière année, la Société a tenu près de 200 séances de discussion virtuelles et en personne avec des actionnaires institutionnels, des actionnaires qui sont des particuliers, des investisseurs éventuels, des groupes d'investisseurs, des agences de notation et des agences de conseil en vote. La direction est d'avis que ses activités liées aux relations avec les investisseurs et à la consultation des actionnaires se classent parmi les meilleures comparativement à celles de sociétés comparables compte tenu de la fréquence de ces activités et de la diversité des parties consultées. En 2024, Aecon a remporté les titres de meilleures relations avec les investisseurs toutes catégories (petite capitalisation), de meilleur chef des relations avec les investisseurs (petite capitalisation), de meilleure information sur les facteurs ESG (petite capitalisation) et de meilleure utilisation de la technologie et des médias sociaux dans le cadre des relations avec les investisseurs à la remise des prix du *IR Magazine* – Canada de 2024, en plus d'être finaliste dans trois autres catégories. Aecon s'est classée au 1^{er} rang parmi les sociétés comparables à petite capitalisation au Canada et s'est hissée à la 11^e place toutes catégories (elle occupait la 22^e place en 2023).

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

Conformément aux dispositions de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, un actionnaire a le droit de soumettre à la Société un avis relativement à toute question que cette personne se propose de soulever à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires, et la Société doit présenter cette proposition accompagnée de l'exposé s'y rapportant, le cas échéant, dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires, à la condition que cet avis soit donné à la Société entre le 5 janvier 2026 et le 6 mars 2026. La Société n'a reçu aucune proposition d'actionnaire à l'égard de l'assemblée qui respectait le délai prévu par la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*.

RUBRIQUE ONZE – DISPONIBILITÉ DES DOCUMENTS

De plus amples renseignements au sujet de la Société figurent sous le profil de la Société sur SEDAR+ au www.sedarplus.ca. Des exemplaires de la notice annuelle et du rapport annuel de 2024 de la Société, qui contient les états financiers comparatifs audités (ainsi que le rapport des auditeurs y afférent) et le rapport de gestion correspondant pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, sont publiés sur SEDAR+. Les actionnaires peuvent également présenter une demande écrite au secrétaire à l'adresse 20 Carlson Court, Suite 105, Toronto (Ontario) Canada M9W 7K6, afin que des exemplaires de ces documents leur soient expédiés gratuitement.

Les documents et les sites Web mentionnés dans les présentes ne sont pas intégrés par renvoi dans la présente circulaire, à moins que l'intégration par renvoi ne soit explicite. Les mentions de l'adresse de notre site Web dans la présente circulaire ne sont que des références textuelles inactives.

RUBRIQUE DOUZE – APPROBATION

Le conseil d'administration de la Société a approuvé le contenu et l'envoi de la présente circulaire.

L'avocate-conseil, Société ouverte et secrétaire générale,



Martina Doyle

Fait à Toronto (Ontario)

Le 5 mai 2025

APPENDICE 1

PRATIQUES DE GOUVERNANCE CONFORMÉMENT AU RÈGLEMENT 58-101

	Exigence de déclaration du Règlement 58-101	Commentaires
1.a)	Donner la liste des administrateurs qui sont indépendants.	À la date de clôture des registres, MM. Lee, Phillips, Rosenfeld, Stewart et Thon et M ^{mes} Kass, Sloan, Stein et Wolburgh Jenah sont des administrateurs indépendants. Se reporter à la sous-rubrique « Élection des administrateurs — Indépendance des administrateurs » de la rubrique Trois de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
b)	Donner la liste des administrateurs qui ne sont pas indépendants et indiquer le fondement de cette conclusion.	M. Beck, l'ancien président-directeur du conseil, et M. Jean-Louis Servranckx, président et chef de la direction de la Société, ont été membres de la haute direction de la Société au cours de la période de trois ans précédant l'exercice.
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.	À la date de clôture des registres, la majorité des administrateurs de la Société (à savoir 9 des 11 administrateurs, ou 82 %) sont considérés comme indépendants. Si tous les candidats à l'élection au poste d'administrateur sont élus, 8 des 10 administrateurs (soit 80 %) continueront d'être considérés comme indépendants. Pour obtenir des renseignements sur les comités et les membres indépendants, se reporter à la sous-rubrique « Questions de gouvernance — Comités du conseil » de la rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
d)	Dans le cas où un administrateur est administrateur d'un autre émetteur qui est émetteur assujetti ou l'équivalent dans un territoire du Canada ou dans un territoire étranger, indiquer l'administrateur et l'émetteur concerné.	Tous les postes occupés par chacun des membres du conseil, le cas échéant, sont énumérés dans la sous-rubrique « Élection des administrateurs — Candidats au conseil d'administration » de la rubrique Trois de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
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.	Se reporter à la sous-rubrique « Questions de gouvernance — Réunions des administrateurs indépendants et réunions à huis clos » de la rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.

	Exigence de déclaration du Règlement 58-101	Commentaires
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.	Scott Thon, qui est un administrateur indépendant, est l'administrateur principal à la date de la présente circulaire. Pour obtenir des renseignements sur le rôle de l'administrateur principal, se reporter à la sous-rubrique « Composition du conseil — Descriptions de postes — Administrateur principal » de la rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
g)	Fournir un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil depuis la date d'ouverture du dernier exercice de l'émetteur.	Le relevé des présences de chacun des administrateurs à l'ensemble des réunions du conseil et de ses comités depuis la date d'ouverture du dernier exercice de la Société est présenté dans la sous-rubrique rubrique « Élection des administrateurs — Présence des administrateurs » de la Rubrique Trois de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
2.	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.	Le mandat du conseil figure à l'Appendice 2 de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
3.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 écrite pour le poste de président du conseil, d'administrateur principal et de président de chaque comité du conseil. Les descriptions de poste du président du conseil et de l'administrateur principal peuvent être consultées sur le site Web d'Aecon à www.aecon.com/fr/ressources . La description de poste du président de chaque comité du conseil figure à l'Appendice 3 de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
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 conseil et le président et chef de la direction ont établi une description de poste écrite pour le poste de président et chef de la direction.
4.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; (ii) la nature et le fonctionnement de l'entreprise de l'émetteur.	Se reporter aux sous-rubriques « Questions de gouvernance — Orientation des nouveaux administrateurs », « Questions de gouvernance — Formation continue » et « Questions de gouvernance — Planification stratégique » de la rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
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	Se reporter à la sous-rubrique « Questions de gouvernance — Orientation des nouveaux administrateurs », « Questions de gouvernance — Formation continue » et « Questions de gouvernance — Planification stratégique » de la rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.

	Exigence de déclaration du Règlement 58-101	Commentaires
	les connaissances adéquates pour s'acquitter de leurs obligations en tant qu'administrateurs.	
5.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 :	La Société a adopté un Code de conduite et de déontologie.
	(i) indiquer comment une personne peut en obtenir le texte;	Le Code de conduite et de déontologie peut être consulté à la page « Ressources » du site Web de la Société, à l'adresse www.aecon.com/fr/ressources , et sous le profil de la Société, sur SEDAR+, à l'adresse 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;	Veuillez vous reporter à la rubrique Huit « Questions de gouvernance » de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint, en particulier à la sous-rubrique « Code de conduite et de déontologie ».
	(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.	Le conseil n'a jamais accordé à un administrateur, à un dirigeant ou à un employé de dispense relative au Code de conduite et de déontologie depuis l'adoption de celui-ci par le conseil. En conséquence, aucune déclaration de changement important n'a été déposée ni requise à cet effet.
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.	La majorité des administrateurs de la Société sont indépendants en ce sens qu'ils sont libres de tout intérêt, affaire ou autre relation qui a eu une incidence considérable ou qui pourrait avoir une incidence considérable sur la Société ou l'une ou l'autre de ses filiales (se reporter à la rubrique Six « Intérêt de personnes informées dans des opérations importantes » et à la sous-rubrique « Élection des administrateurs — Indépendance des administrateurs » de la rubrique Trois de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint). Les opérations et contrats aux termes desquels un administrateur ou un membre de la haute direction détient un intérêt important doivent être examinés et approuvés par le comité d'audit.
c)	Indiquer les autres mesures prises par le conseil d'administration pour encourager et promouvoir une culture d'éthique commerciale.	La Société a adopté son Code de conduite et de déontologie afin d'encourager, de promouvoir et d'exiger une culture de l'éthique dans la conduite des affaires. D'autres mesures prises à cet égard par le conseil sont décrites au point 5a)(ii) ci-dessus.
6.a)	Indiquer la procédure suivie pour trouver de nouveaux candidats au conseil d'administration.	Se reporter à la sous-rubrique « Questions de gouvernance — Candidats aux postes d'administrateurs » de la rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint ainsi qu'à la charte du comité GNR qui peut être consultée sur notre site Web à www.aecon.com/fr/ressources .
b)	Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité des candidatures composé uniquement d'administrateurs indépendants.	Se reporter à la sous-rubrique « Questions de gouvernance — Candidats aux postes d'administrateurs » de la rubrique Huit de la circulaire à

	Exigence de déclaration du Règlement 58-101	Commentaires
	Dans la négative, indiquer les mesures prises par le conseil pour encourager une procédure de sélection objective.	laquelle le présent appendice est joint ainsi qu'à la charte du comité GNR qui peut être consultée sur notre site Web à www.aecon.com/fr/ressources .
c)	Si le conseil d'administration a un comité des candidatures, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.	Se reporter à la rubrique « Questions de gouvernance — Candidats aux postes d'administrateurs » de la rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint ainsi qu'à la charte du comité GNR qui peut être consultée sur notre site Web à www.aecon.com/fr/ressources .
7.a)	Indiquer la procédure en vertu de laquelle le conseil d'administration fixe la rémunération des administrateurs et des dirigeants.	Se reporter à la rubrique Quatre « Rémunération de la haute direction » de la présente circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
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.	En date de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint, le comité GNR se compose de Leslie Kass, de Susan Wolburgh Jenah (présidente), d'Eric Rosenfeld, de Deborah Stein et de Scott Thon, lesquels sont tous considérés comme des administrateurs indépendants.
c)	Si le conseil d'administration a un comité de la rémunération, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.	Les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du comité GNR sont décrits dans la sous-rubrique « Questions de gouvernance — Comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération » de la rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint. Se reporter également à la charte du comité GNR qui peut être consultée sur notre site Web à www.aecon.com/fr/ressources .
8.	Si le conseil d'administration a d'autres comités permanents, outre le comité d'audit, le comité des candidatures et le comité de la rémunération, donner la liste des comités et leur fonction.	Les fonctions du comité de gestion des risques EES sont décrites dans la sous-rubrique « Questions de gouvernance — Comité de gestion des risques liés à l'exploitation, à l'environnement et à la sécurité » de la rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
9.	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.	Se reporter à la sous-rubrique « Questions de gouvernance — Évaluation de la performance des administrateurs et du conseil » de la rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
10.	Indiquer si l'émetteur 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 a fixé la durée des mandats. Se reporter à la sous-rubrique « Limites quant à la durée du mandat d'administrateur » de la rubrique Huit de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.

	Exigence de déclaration du Règlement 58-101	Commentaires
11.a)	Indiquer si l'émetteur a adopté ou non une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateur. Dans la négative, en indiquer les motifs.	La Société a adopté une politique écrite relative au recrutement et à la mise en candidature d'administratrices.
b)	Si l'émetteur a adopté la politique prévue au paragraphe a), fournir les renseignements suivants : (i) un sommaire des objectifs et des principales dispositions de la politique, (ii) les mesures prises pour en garantir une mise en œuvre efficace, (iii) les progrès accomplis vers l'atteinte de ses objectifs au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre, (iv) si le conseil d'administration ou son comité des candidatures mesure ou non l'efficacité de la politique et comment, le cas échéant.	Se reporter aux sous-rubriques « Politique et initiatives en matière de diversité au sein de l'entreprise » et « Diversité au sein du conseil » de la rubrique Neuf de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
12.	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'administrateur pour le premier ou un nouveau mandat et, dans l'affirmative, de quelle façon. Si l'émetteur n'en tient pas compte, préciser ses motifs.	Se reporter à la sous-rubrique « Diversité au sein du conseil » de la rubrique Neuf de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
13.	Indiquer si l'émetteur 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. S'il n'en tient pas compte, préciser ses motifs.	Se reporter à la sous-rubrique « Politique et initiatives en matière de diversité au sein de l'entreprise » de la rubrique Neuf de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
14.a), b)	Pour l'application de la présente rubrique, on entend par « cible » de l'émetteur un nombre ou un pourcentage, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, de femmes devant occuper des postes d'administrateurs ou de membres de la haute direction avant une date précise. Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à son conseil d'administration. Dans la négative, en indiquer les motifs.	La Société s'est donné une cible. Se reporter à la sous-rubrique « Diversité au sein du conseil » de la rubrique Neuf de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
c)	Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à sa haute direction. Dans la négative, en indiquer les motifs.	La Société ne s'est pas donnée de cible. Se reporter à la sous-rubrique « Politique et initiatives en matière de diversité au sein de l'entreprise » de la rubrique Neuf de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.

	Exigence de déclaration du Règlement 58-101	Commentaires
d)	Si l'émetteur s'est donné une cible conformément aux paragraphes b) ou c), indiquer ce qui suit : i) la cible; ii) les progrès accomplis vers l'atteinte de la cible au cours de l'année et depuis son adoption.	Se reporter à la sous-rubrique « Politique et initiatives en matière de diversité au sein de l'entreprise » de la rubrique Neuf de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
15.a)	Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes siégeant au conseil d'administration de l'émetteur.	Se reporter à la sous-rubrique « Diversité au sein du conseil » de la rubrique Neuf de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.
b)	Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes occupant un poste à la haute direction de l'émetteur, y compris de toute filiale importante de l'émetteur.	Se reporter à la sous-rubrique « Politique et initiatives en matière de diversité au sein de l'entreprise » de la rubrique Neuf de la circulaire à laquelle le présent appendice est joint.

APPENDICE 2

MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1. BUT

Le conseil d'administration (le « **conseil** ») est responsable de la gérance de Groupe Aecon Inc. (« **Aecon** » ou la « **Société** ») ainsi que de la supervision de la gestion de ses activités commerciales et affaires internes. L'objectif du conseil est d'améliorer la performance de l'entreprise et, ainsi, la valeur pour les actionnaires.

Bien que la direction soit chargée des activités quotidiennes d'Aecon, le conseil évalue et surveille périodiquement la performance de la direction.

Même si les administrateurs sont élus par les actionnaires pour que le conseil tire avantage de leur expertise particulière ou obtienne leur point de vue particulier au moment des délibérations du conseil, ils ne sont pas choisis pour représenter un groupe déterminé. Chaque décision d'un membre du conseil doit être prise dans l'intérêt d'Aecon.

2. MEMBRES

La composition et l'organisation du conseil, à savoir le nombre d'administrateurs, les compétences et la rémunération des administrateurs, le nombre de réunions du conseil, les exigences relatives à la résidence canadienne, les exigences relatives au quorum, les procédures applicables aux réunions et les avis de réunion sont des exigences prévues par la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, la *Loi sur les valeurs mobilières* (Ontario) et les statuts constitutifs et les règlements administratifs de la Société, sous réserve des exemptions et des dispenses qui peuvent être accordées relativement à ces exigences.

3. RESPONSABILITÉS ET FONCTIONS

Le conseil, directement ou par l'intermédiaire de ses comités, est chargé de l'exécution des fonctions énoncées dans le présent mandat du conseil d'administration et doit exécuter les autres fonctions qui peuvent être nécessaires ou souhaitables afin de s'acquitter de ses responsabilités de gérance. Dans l'exécution de ses fonctions, le conseil tient compte des recommandations de ses comités, le cas échéant.

3.1.1 Culture de probité

- Le conseil est chargé d'assurer une culture de probité chez Aecon et, pour s'acquitter de cette responsabilité :
 - il s'assure de la probité du président et chef de la direction et des autres hauts dirigeants;
 - il s'assure que la direction s'attache à préserver la réputation de la Société en matière de respect de la loi et de l'éthique dans tous les endroits où cette dernière exerce ses activités;
 - il s'assure que la direction maintient les normes les plus élevées en matière de sécurité sur les lieux de travail.

3.1.2 Planification stratégique

- Le conseil est chargé de superviser la planification stratégique d'Aecon et, pour s'acquitter de cette responsabilité :
 - il examine et approuve le plan stratégique de la Société en tenant compte de l'évaluation par la direction des nouvelles tendances, du cadre concurrentiel et des possibilités qui s'offrent aux activités de la Société tant à long terme qu'à court terme;
 - il examine l'incidence en matière de risque de toute décision stratégique importante qui est envisagée et détermine si une telle décision stratégique répond à la « propension au risque » établie pour la Société et ses unités d'exploitation individuelles;

- o il passe en revue et approuve les plans d'atténuation des risques dans le cadre du plan stratégique de la Société;
- o il surveille la mise en œuvre et l'efficacité des plans stratégiques et opérationnels approuvés de la Société.

3.1.3 Identification et gestion des risques

- Le conseil est chargé de superviser le repérage et la gestion des principaux risques liés aux activités commerciales d'Aecon et, pour s'acquitter de cette responsabilité :
 - o il crée un comité de gestion des risques liés à l'exploitation, à l'environnement et à la sécurité dont il définit le mandat afin que le comité aide le conseil à exercer sa fonction de surveillance des risques d'entreprise, y compris les risques en matière d'environnement, de santé et de sécurité, et à mettre en œuvre des systèmes adéquats de gestion des risques;
 - o il reçoit et examine un rapport trimestriel du comité de gestion des risques liés à l'exploitation, à l'environnement et à la sécurité.

3.1.4 Questions financières et contrôles internes

- Le conseil est chargé de superviser la présentation de l'information financière d'Aecon et, pour s'acquitter de cette responsabilité :
 - o il crée un comité d'audit dont il définit le mandat afin que le comité aide le conseil à assurer la surveillance des questions financières, notamment (i) l'intégrité des états financiers de la Société, (ii) le respect des exigences juridiques et réglementaires applicables en matière d'audit et de contrôles internes, (iii) l'indépendance, les compétences et la performance des auditeurs externes de la Société et (iv) les contrôles internes et la fonction d'audit de la Société;
 - o il reçoit et examine un rapport trimestriel du comité d'audit;
 - o il établit les politiques et les procédures en matière de dividendes.

3.1.5 Supervision des communications et information publique

- Le conseil est chargé de superviser les communications externes et la communication d'information publique et, pour s'acquitter de cette responsabilité :
 - o il adopte et met en œuvre une politique de consultation des parties prenantes et veille à ce que la direction tienne les actionnaires de la Société informés des progrès réalisés par la Société au moyen de documents d'information et de communiqués de presse périodiques;
 - o il reçoit et examine un rapport annuel sur la consultation des parties prenantes;
 - o il s'assure que les administrateurs et la direction sont présents à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société et qu'ils sont disponibles pour répondre aux questions à cette occasion.

3.1.6 Gouvernance

- Le conseil est chargé de superviser les politiques et les pratiques de gouvernance d'Aecon et, pour s'acquitter de cette responsabilité :
 - o il crée un comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération (le « **comité GNR** ») dont il définit le mandat afin que le comité aide le conseil à exercer sa fonction de surveillance des questions de gouvernance, de mise en candidature et de rémunération, notamment (i) l'approche en ce qui concerne la rémunération des membres de la haute direction et l'élaboration des plans incitatifs; (ii) la planification de la relève; (iii) la composition et le renouvellement du conseil et de ses comités; et (iv) la formation des administrateurs;

- o il reçoit et examine un rapport trimestriel du comité GNR.

3.1.7 Environnement, santé et sécurité

Le conseil est chargé de superviser la performance et les initiatives d'Aecon en ce qui concerne l'environnement, la santé et la sécurité et, pour s'acquitter de cette responsabilité, il confie la surveillance des questions qui portent sur l'environnement, la santé et la sécurité au comité de gestion des risques liés à l'exploitation, à l'environnement et à la sécurité.

3.1.8 Développement durable

- Le conseil est chargé :
 - o d'examiner et d'approuver le rapport annuel sur le développement durable et tout autre rapport qui pourrait l'accompagner et/ou le compléter (les « **documents sur le développement durable** »), après consultation de chaque comité du conseil, comme le prévoit le mandat du comité concerné;
 - o d'évaluer chaque année les émissions de gaz à effet de serre (GES) de la Société, les possibilités et les risques liés au développement durable et la certification externe en matière de développement durable;
 - o approuver les cibles sur le plan environnemental fixées par la direction.

Le conseil doit demander à la direction de nommer un membre de la haute direction de la Société à titre de principal responsable chargé de mettre en œuvre la politique de développement durable, de produire chaque année les documents sur le développement durable et de préparer (ou de faire préparer) à l'intention du conseil un rapport trimestriel sur les questions ESG et le développement durable (qui doit inclure des rapports sur les activités de consultation des parties prenantes de la Société et sur les nouvelles tendances, les risques et les problèmes liés aux questions ESG et au développement durable).

Le conseil peut, lorsqu'il le juge nécessaire ou souhaitable, retenir les services de consultants ou de conseillers externes pour l'aider ou le conseiller de manière indépendante sur toute question relevant de son mandat en matière de développement durable.

3.1.9 Intelligence artificielle

Le conseil est chargé de superviser l'utilisation et la mise en œuvre responsables de l'intelligence artificielle dans l'ensemble de la Société et, pour s'acquitter de cette responsabilité :

- il passe en revue et approuve les décisions stratégiques importantes de l'entreprise en ce qui a trait à l'utilisation de l'intelligence artificielle conformément aux procédures et aux protocoles établis;
- il reçoit des rapports périodiques du vice-président principal, Sécurité de l'information au nom du conseil de l'IA de la Société;
- il surveille la mise en œuvre efficace de l'intelligence artificielle dans les cas d'utilisation qui ont été approuvés par Aecon.

4. ADMINISTRATEURS : ATTENTES ET RESPONSABILITÉS

Chaque administrateur doit agir avec intégrité et de bonne foi au mieux des intérêts d'Aecon ainsi qu'avec le soin, la diligence et la compétence dont ferait preuve une personne raisonnablement prudente dans des circonstances comparables. Les fonctions et les responsabilités énoncées ci-après constituent un cadre pour guider les administrateurs dans l'exercice de leurs fonctions, permettant ainsi au conseil dans l'ensemble de s'acquitter de son mandat et de ses obligations fiduciaires.

4.1.1 Les fonctions et les responsabilités d'un administrateur d'Aecon incluent ce qui suit :

- la gérance, conjointement avec les autres membres du conseil, de la gestion des activités commerciales et des affaires internes d'Aecon;

- la compréhension de la vision, de la mission et des valeurs d'Aecon;
- l'acquisition de connaissances au sujet des activités d'Aecon, de son secteur d'activité ainsi que de ses marchés;
- la promotion d'une culture de sécurité et de conduite conforme à l'éthique, y compris le respect du Code de conduite et de déontologie;
- la compréhension des politiques et des pratiques de gouvernance, des politiques du conseil et des mandats de comités (le cas échéant) d'Aecon qui sont en vigueur;
- l'exercice d'un degré approprié de supervision de la direction générale;
- la préparation attentive de chaque réunion du conseil et de comités par l'examen des documents fournis et la demande, au besoin, de précisions ou de renseignements supplémentaires afin de participer pleinement aux délibérations du conseil et de prendre des décisions éclairées;
- la participation responsable, en tant que membre du conseil, à assurer la conformité au mandat du conseil;
- la présence à toutes les réunions du conseil et de comités et la participation active aux délibérations et décisions, et la recherche de renseignements sur des questions importantes traitées à des assemblées auxquelles il n'a pas assisté;
- la prévention du risque que des intérêts personnels le mettent en conflit, réel ou apparent, avec les intérêts d'Aecon, la divulgation de conflits éventuels et, au besoin, l'abstention de voter.

5. QUALITÉS DES ADMINISTRATEURS

Le conseil croit que les caractéristiques, les compétences et les qualités qui suivent sont nécessaires à un administrateur pour pouvoir efficacement exercer ses fonctions et s'acquitter de ses responsabilités. Pour cette raison, le conseil s'attend à ce que les administrateurs possèdent les qualités suivantes à l'égard de chacune des catégories décrites ci-après :

5.1.1 Probité et responsabilité

- comprendre le rôle, les responsabilités, les attentes et les obligations juridiques d'un administrateur;
- adhérer à des normes déontologiques et morales élevées dans leurs relations personnelles, commerciales et professionnelles;
- accepter d'être responsables des décisions du conseil et d'être liés par celles-ci.

5.1.2 Jugement éclairé

- fournir des commentaires et des conseils éclairés sur un large éventail de questions, grâce à une combinaison de connaissances et d'expérience professionnelle;
- être en mesure de réfléchir stratégiquement à des questions complexes;
- appliquer préventivement à des problèmes leurs propres connaissances, expérience et expertise;
- présenter une feuille de route jalonnée de réalisations et de décisions d'affaires judicieuses.

5.1.3 Compétences financières

- dans le cas des membres du comité d'audit, faire preuve d'un degré élevé de compétences financières, y compris la capacité de lire et de comprendre des états financiers.

5.1.4 Indépendance

- être en mesure d'agir au mieux des intérêts de la Société;
- au besoin, soutenir une position contraire à l'opinion dominante ou à l'orthodoxie.

5.1.5 Habiletés de communication

- être disposés à écouter et à garder l'esprit ouvert dans la prise de décisions;
- prendre l'initiative pour soulever des questions difficiles et favoriser les discussions franches;
- faire preuve de leadership;
- communiquer de manière concise et raisonnée;
- travailler efficacement avec d'autres personnes et gérer les conflits de manière constructive.

6. RÉUNIONS

Le conseil se réunit au moins cinq fois par année, et d'autres réunions sont organisées si nécessaire. Le président est le principal responsable chargé d'établir l'ordre du jour et de superviser le déroulement de la réunion. Un administrateur peut proposer que des points soient inscrits à l'ordre du jour, demander la présence ou un rapport d'un membre de la direction générale ou, lors d'une réunion du conseil, soulever des questions qui ne figurent pas à l'ordre du jour de la réunion.

Le secrétaire, son représentant ou toute autre personne désignée par le conseil assure le secrétariat des réunions du conseil. Les procès-verbaux des réunions du conseil sont consignés et conservés par le secrétaire, puis présentés au conseil pour approbation.

Les membres indépendants du conseil tiennent des réunions régulières, ou des portions de réunions régulières, auxquelles les administrateurs non indépendants et les membres de la direction n'assistent pas.

7. NON-OUVERTURE DE DROITS

Le présent mandat est un énoncé de politiques générales et est conçu comme un élément du cadre de gouvernance flexible dans lequel le conseil, appuyé par ses comités, dirige les affaires de la Société. Bien que le présent mandat doive être interprété dans le contexte de toutes les lois, réglementations et conditions d'admission en bourse applicables ainsi que dans le contexte des statuts constitutifs et règlements administratifs de la Société, il ne vise pas à établir des obligations juridiquement contraignantes.

APPENDICE 3

CONSEIL D'ADMINISTRATION MANDAT DES PRÉSIDENTS DE COMITÉ

Le comité d'audit, le comité de gouvernance, de nomination et de la rémunération et le comité de gestion des risques liés à l'exploitation, à l'environnement et à la sécurité du conseil d'administration de la Société (le « **conseil** ») sont chacun présidés par un administrateur indépendant (chacun un « **président de comité** »). Les présidents de comité sont chacun responsables de la gestion et du fonctionnement efficace de leur comité respectif. Le mandat de chaque président de comité comprend également la prise de mesures raisonnables pour veiller à ce que le comité exécute intégralement son mandat.

RESPONSABILITÉS

Chaque président de comité assume les responsabilités suivantes :

En ce qui a trait à l'efficacité du comité

- 1) Prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la cohésion des membres du comité et faire preuve du leadership et offrir l'appui nécessaires pour atteindre ce but.
- 2) Faire en sorte que les ressources adéquates (en particulier la communication en temps voulu de l'information pertinente) soient mises à la disposition des membres du comité pour les aider dans leur travail.
- 3) Prendre toutes les mesures raisonnables pour faire en sorte que le comité jouisse d'un accès aux membres de la direction et obtienne les renseignements qui lui sont nécessaires pour remplir son mandat.
- 4) S'assurer que les conseillers externes dont les services ont été retenus ou seront retenus par le comité possèdent les compétences requises et sont indépendants.

En ce qui a trait à la gestion du comité

- 1) Présider les réunions du comité.
- 2) Assister à toutes les assemblées des actionnaires et répondre aux questions des actionnaires qui pourraient être posées au président d'un comité en particulier.
- 3) En consultation avec le président du conseil, établir l'ordre du jour de chaque réunion du comité.
- 4) Prendre toutes les mesures raisonnables pour faire en sorte que les réunions du comité favorisent la discussion et soient suffisamment longues pour que les affaires mises à l'étude soient analysées et discutées.
- 5) Adopter les procédures qui feront en sorte que le comité puisse travailler de façon efficace et efficiente.
- 6) Faire en sorte que le comité assume toutes ses responsabilités et remplisse l'ensemble de ses mandats et superviser les résultats en ce sens.
- 7) S'assurer que le comportement et les gestes des membres du comité et du conseil correspondent à la mission, à la vision et aux valeurs de base de la Société.

Les présidents de comité font rapport au conseil des délibérations de leur comité respectif ainsi que de toute décision ou recommandation prise par le comité.

QUESTIONS? VOUS AVEZ BESOIN D'AIDE POUR VOTER?



COMMUNIQUEZ AVEC NOUS

Appels sans frais
en Amérique du Nord

1 877 657-5857

 Site Web : www.AECONAGM.com

@ Courriel : contactus@kingsdaleadvisors.com

 Télécopieur : 1 416 867-2339

Télécopieur sans frais : 1 866 545-5580

Appelants se trouvant à l'extérieur de l'Amérique du Nord, banques et courtiers

 Appels à frais virés
et messages texte : 1 416 623-4172

