



HEXO Corp

**DIRECTIVES
RELATIVES AU
MANDAT DU
CONSEIL ET À LA
RÉGIE
D'ENTREPRISE**

HEXO Corp
(la « Société »)

**DIRECTIVES RELATIVES AU MANDAT DU CONSEIL ET À LA
RÉGIE D'ENTREPRISE**

En vigueur le 10 juin 2020

Introduction

Les présentes directives relatives au mandat du conseil et à la régie d'entreprise (les « **Directives** ») ont été élaborées et adoptées par le conseil d'administration (le « **Conseil** ») de HEXO Corp (la « **Société** ») suite aux recommandations de son Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le « **Comité des RH et de RE** ») afin de promouvoir le bon fonctionnement du Conseil et de ses comités et d'établir un ensemble commun d'attentes relatives à la manière dont le Conseil exerce ses fonctions. Ces Directives devraient être lues et mises en pratique en parallèle au Code de conduite et d'éthique d'entreprise de la Société, si et une fois adopté, et aux mandats respectifs de chacun des comités du Conseil.

Les présentes Directives représentent un cadre flexible dans lequel le Conseil peut mener ses activités et non une série d'obligations juridiques, et elles peuvent être modifiées à l'occasion par le Conseil lorsqu'il le juge nécessaire dans le meilleur intérêt de la Société ou pour respecter les lois et règlements applicables.

1. Conseil d'administration

(a) Composition du Conseil

La composition du Conseil devrait permettre d'atteindre un équilibre entre les objectifs suivants :

- (i) La taille du Conseil est telle qu'elle favorise les discussions de fond et la participation significative de chaque administrateur ;
- (ii) Le Conseil, par sa composition, devrait comprendre une large gamme de compétences, d'expertises, de connaissances de l'industrie et d'opinions et posséder un réseau de contacts pertinents aux activités de la Société ; et
- (iii) Les membres du Conseil doivent compter un nombre approprié d'administrateurs qui, selon le Conseil, n'ont aucune relation significative avec la Société ou ses actionnaires principaux et sont par ailleurs considérés comme indépendants au sens des lois et règlements applicables sur les valeurs mobilières et des règlements des bourses auxquelles les actions de la Société sont inscrites.

(b) Sélection des administrateurs

- (i) Nominations. Le Comité des RH et de RE est responsable de soumettre à l'approbation du Conseil, à l'occasion, une liste d'administrateurs potentiels répondant aux critères généraux d'affiliation au Conseil de la Société, ainsi que des candidats aptes à pourvoir des postes précis qui deviennent vacants entre les assemblées annuelles des actionnaires. Il incombe au Conseil de choisir les candidats aux postes d'administrateurs qui seront proposés lors de l'assemblée annuelle des actionnaires.

- (ii) Critères. Selon les recommandations du Comité des RH et de RE, le Conseil sélectionne les candidats aux postes d'administrateurs en fonction de critères, dont les suivants :
- A. les compétences et aptitudes que doit posséder le Conseil dans son ensemble, telles qu'elles ont été déterminées par le Conseil, en prenant en considération les besoins particuliers de la Société et ceux qui découlent de ses opérations ;
 - B. les compétences et aptitudes que possède chaque administrateur actuel selon le Conseil ;
 - C. les compétences et aptitudes qu'apportera chaque nouveau candidat au Conseil ;
 - D. la capacité de chaque nouveau candidat à consacrer suffisamment de temps et de ressources à ses fonctions de membre du Conseil ; et
 - E. toute exigence applicable en matière de diversité ou ligne directrice en vertu des politiques ou lois boursières applicables.
- (iii) *Invitation.* L'invitation de se joindre au Conseil est lancée par le Conseil lui-même, par le biais de son président et de tout autre administrateur tel qu'approuvé par le Conseil.
- (v) Orientation et formation continue. La direction, de concert avec le Conseil, offre un processus d'orientation aux nouveaux administrateurs par lequel ils se familiarisent avec la documentation de la Société, son plan d'affaires et son profil de risques et participent à des réunions avec la haute direction, ce qui permet notamment aux administrateurs nouvellement élus de comprendre pleinement le rôle du Conseil et des comités, ainsi que la contribution qui incombe chaque administrateur (y compris, en particulier, l'engagement en matière de temps et de ressources attendu des administrateurs). Périodiquement, la direction organise des séances éducatives additionnelles à l'intention des administrateurs abordant des questions pertinentes pour la Société, son plan d'affaires et son profil de risques ainsi que le régime législatif et autres régimes de réglementation ayant compétence sur la Société, ses activités et opérations, sa conformité en matière de divulgation continue et sa structure de régie d'entreprise pour permettre, notamment, que les administrateurs puissent maintenir ou améliorer leurs compétences et aptitudes dans leur fonction d'administrateurs, et pour assurer que leurs connaissances et compréhension des activités de la Société demeurent actuelles.

(c) Limites des mandats et retraite

Les administrateurs sont élus ou réélus annuellement par les actionnaires. Le Conseil s'attend, de manière informelle, à ce que chaque administrateur remplisse son mandat au moins jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Le Conseil n'estime pas nécessaire de limiter le nombre de fois qu'un administrateur peut se présenter aux élections. Bien que d'une part, une telle mesure peut favoriser un environnement où des idées et des points de vue nouveaux émergent, elle peut, d'autre part, nuire à la Société en ne permettant pas que demeurent au sein du Conseil des administrateurs ayant acquis, au fil du temps, un discernement et d'importantes connaissances au sujet de la Société et ses opérations, apportant ainsi pour le Conseil dans son ensemble une contribution importante.

2. Comités du Conseil

(a) Comités

Le Conseil peut déléguer certaines de ses responsabilités à ses différents comités. La Société formera au moins les comités requis par les lois et règlements applicables sur les valeurs mobilières et les règlements des bourses auxquelles les actions de la Société sont inscrites.

Le Conseil peut former des comités additionnels, chacun desquels devant se doter d'un énoncé de mandat écrit (représentant une forme de charte du comité).

Tous les administrateurs, qu'ils soient membres d'un comité ou non, sont invités à suggérer aux présidents de comités des ajouts à leur ordre du jour, ou demander qu'un point à l'ordre du jour soit évalué par le Conseil. Chaque président de comité devra rendre compte périodiquement des activités de son comité au Conseil.

(b) Affectation des membres des comités

Le Comité des RH et de RE a la responsabilité, après avoir consulté le président du Conseil et considéré les suggestions des membres individuels du Conseil, de soumettre à l'approbation du Conseil l'affectation de membres du Conseil à différents comités, incluant l'évaluation et la sélection des présidents de chacun des comités. Il tiendra compte de la rotation périodique des membres des comités, à des intervalles d'environ cinq ans, bien que le Conseil ne possède pas de politique ferme en matière de rotation des affectations aux comités, différentes raisons pouvant justifier de maintenir un administrateur individuel au sein d'un comité sur une plus longue période.

(c) Qualifications des membres des comités

Chaque comité du Conseil doit être composé d'au moins trois administrateurs. Les qualifications obligatoires des membres de chaque comité sont détaillées dans l'énoncé de mandat du comité en question. Un administrateur peut servir ou présider plus d'un comité.

3. Président du Conseil

(a) Fonctions générales

Le président du Conseil doit en assumer le leadership conformément à ses fonctions telles que décrites dans les présentes Directives ou de toutes autres façons appropriées. Le président du Conseil devra présider les réunions du Conseil et, à cette fin, déterminer l'ordre du jour de chacune des réunions en consultation avec le président-directeur général (« PDG ») et le secrétaire général.

Le président du Conseil devra superviser la préparation et la gestion des réunions avec les actionnaires de la Société en plus de les présider, ou déléguer ces tâches à un administrateur ou à un membre de la haute direction, s'il le juge opportun, et qui est nommé par le Conseil pour présider ces réunions.

(b) Responsabilités additionnelles

Le président du Conseil a aussi les fonctions et responsabilités suivantes :

- (i) établir les procédures de régie du travail du Conseil, comprenant la détermination du lieu, du moment et du déroulement des réunions du Conseil, ce qui inclut la sélection des personnes pouvant y participer en plus des administrateurs, du PDG

et du secrétaire général (si ces dirigeants ne sont pas administrateurs ;

- (ii) s'assurer que le Conseil dispose des ressources adéquates, particulièrement en ayant accès à de l'information complète et pertinente en temps opportun, sur lesquelles appuyer ses besoins quant à la prise de décision ;
- (iii) travailler de concert avec les présidents des comités du Conseil afin de coordonner le calendrier des réunions desdits comités ;
- (iv) veiller à l'exécution des fonctions déléguées aux comités et tenir le Conseil informé ;
- (v) assister, tel que requis, en tant que participant sans droit de vote à toutes les réunions des comités du Conseil (à moins que le président d'un comité soit un membre votant) ;
- (vi) assurer la liaison entre le Conseil et la direction par l'intermédiaire du PDG ;
- (vii) rencontrer périodiquement le PDG et le secrétaire général pour examiner les questions de régie d'entreprise, notamment le niveau de communication entre la direction et le Conseil ; et
- (viii) exercer toute autre fonction tel que pourrait raisonnablement le demander l'ensemble du Conseil en fonction de l'évolution des besoins et des circonstances.

(c) Nomination

Le président est nommé par le Conseil pour un mandat, tel que déterminé par le Conseil. Si aucun mandat n'est spécifié, il demeurera en poste jusqu'à son remplacement, hâtif ou non.

(d) Ressources

Le président du Conseil doit disposer de suffisamment de ressources pour s'acquitter de ses responsabilités. Il a le pouvoir d'engager des conseillers, le cas échéant et à l'occasion, pour lui fournir des conseils relatifs à ses fonctions et responsabilités.

4. Procédures relatives aux réunions du Conseil

(a) Fréquence des réunions

Le Conseil tiendra un minimum de quatre réunions régulières par année. Des réunions extraordinaires peuvent être convoquées à l'occasion selon les besoins issus des activités de la Société.

(b) Sélection des points de l'ordre du jour des réunions du Conseil

Le président du Conseil et le secrétaire général, en consultation avec le PDG, établissent l'ordre du jour des réunions du Conseil. Tous les membres peuvent cependant recommander que soient inclus des points précis. L'ordre du jour est distribué à tous les administrateurs avant la tenue des réunions.

(c) Documents du Conseil distribués à l'avance

L'information, les données et les documents de présentation qui permettent au Conseil de mieux comprendre les activités de la Société sont distribués sur support papier avant les réunions du Conseil. La direction doit fournir des documents d'information aussi concis que possible, mais complets, tout en donnant aux administrateurs le temps nécessaire pour

les consulter (selon la disponibilité des documents urgents) afin de prendre des décisions éclairées. Le Conseil reconnaît que dans certaines circonstances, les administrateurs pourraient ne pas avoir accès aux documents écrits avant une réunion, ou encore, qu'il n'est pas approprié de distribuer à l'avance des documents contenant de l'information à caractère extrêmement sensible qui fera l'objet de discussions lors de la réunion.

Le Conseil encourage la haute direction à inviter aux réunions du Conseil, à l'occasion, les employés ou les consultants de la Société (i) pouvant apporter une perspective nouvelle sur les différentes opérations de la Société en vertu de leur implication personnelle ou de leurs connaissances poussées dans les domaines qui font périodiquement l'objet d'examen et d'évaluation par le Conseil, et/ou (ii) étant des individus prometteurs qui, selon la haute direction, devraient obtenir de la visibilité au sein du Conseil.

5. Responsabilités principales

En vertu de la loi, le mandat du Conseil est de diriger ou superviser la gestion des activités et affaires de la Société et d'agir dans le meilleur intérêt de la Société et de ses actionnaires. Les responsabilités principales du Conseil comprennent la gérance et la surveillance dans les domaines suivants :

(a) Plan stratégique

Le Conseil se réunit annuellement, à la fin de l'année, et peut aussi organiser des réunions extraordinaires, au besoin, pour examiner l'ensemble des stratégies d'entreprise de la Société, son plan d'affaires annuel et les initiatives stratégiques majeures, y compris les opportunités et les risques, dans le but de permettre au Conseil d'évaluer si les mesures proposées par la Société concordent avec ses objectifs.

(b) Identification des risques principaux

Le Conseil, directement et par l'intermédiaire du Comité d'audit et des autres comités du Conseil, examine les risques principaux liés aux activités de la Société ainsi que la pertinence des systèmes de gestion des risques mis en place par les dirigeants. Un rapport actuel de la gestion des risques est présenté à la fin de chaque trimestre au Comité d'audit afin que ce dernier l'examine.

(c) Politique en matière de communication

La Politique en matière de communication et de confidentialité élaborée par le Conseil résume les pratiques de divulgation aux investisseurs, aux analystes et aux médias d'informations importantes. Le Conseil, en consultation avec le Comité des RH et de RE, contrôle le respect de ladite Politique et donne des conseils en matière de conformité.

Le Conseil est aussi responsable d'approuver le contenu des principales communications de la Société destinées aux actionnaires et aux investisseurs, incluant les rapports provisoires et annuels, la circulaire de sollicitation de procurations, la notice annuelle, tout prospectus diffusé et tout communiqué de presse important.

(d) Contrôle interne et gestion des systèmes d'information

Le Conseil, agissant par l'intermédiaire du Comité d'audit, surveille la mise en œuvre des systèmes appropriés de contrôle interne. Au moins une fois par trimestre, le Comité d'audit doit présenter des rapports au Conseil en incluant périodiquement des comptes rendus de l'état des systèmes de contrôle interne de la Société.

(e) Rétroaction des actionnaires

Le Conseil supervise la direction dans son élaboration continue de procédures et programmes adéquats en matière de relations avec les investisseurs afin d'obtenir une rétroaction des actionnaires et y faire suite.

(f) Approche en matière de régie d'entreprise

Le conseil, agissant par l'intermédiaire du Comité des RH et de RE, élabore l'approche de la Société en matière de régie d'entreprise et examine les principes et les directives de régie d'entreprise applicables à la Société.

(g) Code de conduite et d'éthique d'entreprise

Le Conseil, agissant par l'intermédiaire du Comité des RH et de RE, veille au respect du Code de conduite et d'éthique d'entreprise de la Société. Toute dérogation au Code de conduite et d'éthique d'entreprise qui est accordée au bénéfice des administrateurs ou des dirigeants de la Société doit être accordée uniquement par le Conseil ou le Comité des RH et de RE.

6. Attentes envers les administrateurs

(a) Engagement et présence

Il est attendu que tous les administrateurs s'efforcent d'être présents à toutes les réunions du Conseil et des comités auxquels ils siègent. Les membres peuvent y participer par téléphone pour atténuer les conflits.

(b) Participation aux réunions

Il est attendu que tous les administrateurs ont une connaissance suffisante des activités de la Société, y compris ses états financiers, sa structure du capital ainsi que les risques et la concurrence auxquels elle fait face, et ce, dans le but de favoriser leur participation active et efficace dans les délibérations du Conseil et de chacun des comités auxquels ils siègent. Sur demande, la direction s'assure de la disponibilité de tout membre du personnel auquel un administrateur veut poser des questions au sujet de tout aspect des activités de la Société. Les administrateurs doivent aussi examiner les documents d'information distribués avant les réunions du Conseil et de ses comités afin d'être prêts à discuter convenablement des enjeux présentés.

(c) Autres mandats exercés

La Société valorise l'expérience qu'apportent les administrateurs siégeant à d'autres conseils d'administration, mais reconnaît que ces autres conseils peuvent imposer des contraintes de disponibilité et être source de conflits ou de problèmes juridiques. Les administrateurs doivent aviser le président du Comité des RU et de RE de leur intention de siéger à d'autres conseils d'administration avant de le faire ou avant de prendre tout autre engagement impliquant une affiliation à d'autres entreprises apparentées ou à des unités gouvernementales.

(d) Communication avec la direction

Tous les administrateurs sont invités à communiquer avec le PDG à tout moment pour discuter des activités de la Société. Les administrateurs peuvent aussi entrer en communication avec les autres membres de la direction. Le Conseil s'attend à ce que les administrateurs aient fréquemment l'occasion de s'entretenir avec le PDG et les autres

membres de la direction lors des réunions du Conseil et des comités, mais aussi lors de rencontres formelles et informelles. Le Conseil encourage les administrateurs individuels à être disponibles pour consultation avec la direction à l'extérieur des réunions du Conseil afin de fournir des conseils et des recommandations spécifiques sur des sujets dans lesquels ils ont acquis connaissances et expertise.

Le Conseil est responsable de déterminer la portée du pouvoir délégué à la direction et les limites imposées à l'exercice de ce pouvoir. Le Conseil détermine la nature et l'ampleur des transactions qui nécessiteront une approbation préalable du Conseil ainsi que toute autre limite appliquée à la responsabilité ou au pouvoir de la direction.

(e) Confidentialité

Les travaux et les délibérations du Conseil et de ses comités sont confidentiels. Chaque administrateur a l'obligation de préserver la confidentialité de l'information reçue liée à ses services. Chaque administrateur peut être tenu de signer un accord de non-divulgence et être lié par celui-ci pendant la durée de son mandat d'administrateur ainsi que pendant une période raisonnable après la fin de ce mandat.

(f) Séances des administrateurs indépendants

Afin de promouvoir des discussions et une communication libres et ouvertes entre les administrateurs indépendants du Conseil, les administrateurs indépendants devraient habituellement se rencontrer à toutes les réunions du Conseil, ou à la fin de celles-ci, en l'absence des administrateurs non indépendants ou des membres de la direction.

(g) Évaluation du rendement du Conseil

Le Conseil, agissant par l'intermédiaire du Comité des RH et de RE, et ses comités procèdent chacun à une auto-évaluation au moins une fois par année afin de déterminer leurs niveaux d'efficacité respectifs. De plus, le Comité des RH et de RE évalue périodiquement l'ensemble des compétences et de l'expérience qu'apportent au Conseil les administrateurs pour déterminer, de manière continue, si le Conseil possède les outils adéquats pour exercer efficacement sa fonction de surveillance.

7. Développement du leadership

(a) Évaluation et approbation du salaire du PDG

Le Conseil, agissant par l'intermédiaire du Comité des RH et de RE, évalue le rendement du PDG à la lumière des buts et objectifs de la Société et approuve le niveau de rémunération du PDG.

(b) Évaluation et approbation de la rémunération de la direction

Le Conseil, agissant par l'intermédiaire du Comité des RH et de RE, évalue et approuve les propositions de politiques générales en matière de rémunération qui s'appliquent aux membres de la haute direction de la Société.

(c) Relève des dirigeants

Au moins une fois par année, le Conseil fait l'examen du plan de relève élaboré par la direction et révisé par le Comité des RH et de RE, se penchant sur les politiques et les principes dictant la désignation du successeur du PDG et des autres membres de la haute direction, en situation d'urgence et dans le cours normal des affaires. Le plan de relève doit comprendre l'évaluation de l'expérience, du rendement, des compétences et du

cheminement professionnel prévu de chacun des successeurs potentiels du PDG occupant actuellement des postes de haute direction au sein de la Société.

(d) Culture d'intégrité

Le Conseil, agissant par l'intermédiaire du Comité des RU et de RE, évalue, dans la mesure du possible, l'intégrité du PDG et des autres membres de la haute direction et veille à ce que le PDG et les autres membres de la haute direction instaurent une culture d'intégrité à l'échelle de la Société.

8. Rémunération du Conseil

Le Conseil effectue un examen, par l'intermédiaire du Comité des RH et de RE, au moins une fois tous les deux ans, des composantes et des montants de la rémunération du Conseil comparativement à d'autres entreprises dont la situation est semblable. La rémunération du Conseil doit être conforme aux pratiques du marché sans toutefois atteindre un niveau qui remettrait en cause l'objectivité du Conseil.

9. Recours à des conseillers

Dans l'exercice de leur responsabilité, tous les membres du Conseil, et particulièrement le président au nom des administrateurs indépendants, peuvent s'appuyer sur les conseils, les rapports et l'opinion de la direction, de conseillers, de comptables, d'auditeurs et d'autres conseillers experts, de tels services fournis aux frais de la Société. À cette fin, le Conseil et chacun de ses comités ont le pouvoir de retenir et d'approuver des frais et des conditions d'embauche raisonnables pour l'embauche de tels conseillers externes engagés à cet effet.