



EXFO INC.
(l' « Entreprise »)

CHARTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES (LA « CHARTE »)

La présente Charte du Comité des ressources humaines incorpore la Charte du comité de rémunération et la Charte du comité de nomination et de gouvernance.

I. Objectif

L'un des objectifs premiers du Comité des ressources humaines (ci-après, le « Comité ») est d'exercer les responsabilités du Conseil d'administration (ci-après, le « Conseil ») en ce qui a trait à la rémunération et, le cas échéant, les conditions d'emploi des dirigeants de l'Entreprise. À cet effet, la rémunération comprend la revue et les recommandations au Conseil qui pourraient porter sur les points suivants :

- Nomination des administrateurs;
- Salaire de base annuel;
- Occasions d'incitatifs annuels;
- Options d'achat d'actions, unités d'actions subalternes (UAS), droits différés à valeur d'actions (DDVA) ou autres régime de participation à la mise de fonds;
- Régimes incitatifs à court et à long terme pour tous les employés, y compris les objectifs de rendement pour l'éligibilité à participer à de tels programmes et la distribution de la rémunération entre le salaire et la rémunération reliée aux régimes incitatifs à long et à court terme;
- Les conditions d'ententes d'emploi, des indemnités de départ et les changements dans les ententes de contrôle, pour chaque cas s'il y a lieu, et ce au moment opportun;
- Tout avantage spécial ou additionnel, et
- Tout autre paiement qui est jugé comme étant une rémunération en vertu des règlements de la Société des valeurs mobilières des États-Unis (SEC).

Un autre objectif du Comité est d'aider le Conseil (a) en identifiant les personnes qualifiées à devenir des membres du Conseil, et en recommandant que le Conseil sélectionne les candidats potentiels au Conseil pour la prochaine Assemblée annuelle des actionnaires et (b) en développant et en recommandant au Conseil une série de lignes directrices de gouvernance applicables à l'Entreprise.

II. Organisation

- Le Conseil doit élire annuellement parmi ses membres un comité qui sera connu sous le nom de Comité des ressources humaines qui consistera d'un minimum de trois (3) administrateurs indépendants, lesquels satisferont chacun les exigences d'indépendance établies par NASDAQ et toute autre exigence réglementaire. Au moins un membre du Comité doit avoir de l'expérience dans les questions traitant de la rémunération des cadres supérieurs soit en tant que professionnel ou dirigeant.
- Chaque membre du Comité doit siéger à un tel poste jusqu'à la prochaine Assemblée annuelle des actionnaires suivant son élection en tant que membre du Comité. Cependant, tout membre du Comité peut être retiré ou remplacé en tout temps par le Conseil et cessera d'être administrateur.
- Le Comité doit désigner l'un de ses membres qui agira en tant que Président du Comité. Le Président désignera un secrétaire qui gardera des procès-verbaux de toutes les rencontres (le « Secrétaire »). Il n'est pas nécessaire que le Secrétaire soit un membre du Comité ou un administrateur et peut être changé suite à un simple avis de la part du Président.
- Le moment et le lieu où auront lieu les rencontres du Comité, la convocation des rencontres et la procédure reliées de telles rencontres seront déterminés par le Comité, à moins qu'ils ne soient fournis autrement par les règlements de l'Entreprise ou déterminés d'autre façon par une résolution de la part du Conseil.
- Les membres du Comité ont le droit de recevoir une rémunération pour agir en tant que membre du Comité tel que le Conseil peut le déterminer de temps à autre.
- Il est entendu qu'afin de remplir son mandat de façon appropriée, le Conseil, au nom du Comité, peut retenir les services de consultants externes aux frais de l'Entreprise si cela est approprié, tant que le Secrétaire corporatif de l'Entreprise est avisé à chaque fois.
- Le Comité peut former des sous comités et leur déléguer de l'autorité lorsqu'approprié.

III. Rencontres

- À l'occasion d'une réunion du Comité où la rémunération du Président directeur-général (« PDG ») est à l'ordre du jour, ce dernier ne devra pas être présent.
- Le Comité se réunira autant de fois que nécessaire pour remplir ses obligations, mais le Comité ne devra se réunir en aucun cas moins de deux fois par année.
- Aucune affaire ne peut être traitée par le Comité, sauf lors d'une réunion de ses membres à laquelle un quorum du Comité est présent (en personne ou par



l'intermédiaire de conférence téléphonique) ou par une résolution écrite signée par tous les membres du Comité . Une majorité des membres du comité constitue le quorum.

IV. Autorité et responsabilités

Afin de remplir ses obligations en rapport avec les questions de rémunération, le Comité doit :

- Revoir et approuver de façon annuelle les buts et les objectifs de l'Entreprise concernant la rémunération du PDG, évaluer le rendement du PDG à la lumière de ces objectifs et établir le niveau de rémunération du PDG selon cette évaluation.¹ En déterminant les composants de la rémunération reliée au régime incitatifs à long terme du PDG, le Comité considèrera également, parmi d'autres facteurs s'il le juge approprié, le rendement de l'Entreprise, les gains des actionnaires, la valeur de bonification similaire offerte à des présidents-directeurs généraux dans des entreprises comparables, les récompenses données au PDG au cours des années précédentes et considère les risques liés à la rémunération du PDG.
- Revoir et approuver de façon annuelle la rémunération annuelle de tous les hauts dirigeants² après avoir revu les recommandations de la revue de la structure salariale par le PDG, les régimes incitatifs à court et à long termes pour tous les employés, y compris les objectifs de rendement pour l'éligibilité à participer à de tels programmes et la répartition de la rémunération entre le salaire et la rémunération reliée aux régimes incitatifs à court et à long termes.
- Revoir et approuver de façon annuelle la politique concernant l'embauche par l'Entreprise d'employés ou d'ex-employés de vérificateurs indépendants qui ont été engagés pour le compte de l'Entreprise; comme condition minimale, cette politique devra établir que les postes de président-directeur général, de chef de la direction financière, de chef comptable, de contrôleur ou tout autre poste qui constitue un rôle semblable ne peut pas être occupé par une personne employée par les vérificateurs indépendants et qui a participé à la vérification de l'Entreprise au cours des douze mois précédents.
- Revoir et approuver, au nom du Conseil ou en collaboration avec ce dernier, selon le cas, la base d'attribution autorisée par le Conseil, à qui l'option d'acheter des actions de l'Entreprise, des unités d'actions subalternes, ou des droits différés à valeur d'actions doivent être offerte le cas échéant et, si c'est le cas, les conditions desdites options, unités d'actions subalternes (UAS), ou droits différés à valeur d'actions (DDVA), selon les conditions du Régime incitatif à long terme ou le Régime de droits

¹ Veuillez noter que le NASDAQ exige l'approbation du Comité pour la rémunération du PDG.

² Veuillez noter que le NASDAQ exige l'approbation du Comité pour la rémunération des hauts dirigeants.

différés à valeur d'action de l'Entreprise, pourvu qu'aucune option, UAS ou DDVA ne soit accordée aux membres de ce Comité sans l'approbation du Conseil.

- Revoir de façon annuelle et rapporter au Conseil les informations sur la structure organisationnelle et s'assurer que la haute direction a développé un plan de succession pour le PDG et les rapports directs du PDG et revoir lesdits rapports avec la haute direction.
- Recommander au Conseil de temps à autre la rémunération à payer aux directeurs par l'Entreprise.
- Faire des recommandations au Conseil en rapport avec les régimes incitatifs de l'Entreprise et les régimes liés aux actions.
- Préparer le rapport requis par la Commission des valeurs mobilières à inclure dans la circulaire de sollicitation des procurations annuelle de l'Entreprise.
- Effectuer annuellement une évaluation des risques associés aux politiques et pratiques de rémunération des dirigeants.
- Faire des recommandations au Conseil concernant les membres des comités du Conseil.
- Identifier les personnes qualifiées pour devenir des membres du Conseil; le Comité pourrait faire des vérifications sur les antécédents de telles personnes puisqu'il veut les recommander au Conseil en tant que candidats pour la fonction d'administrateur et recommander que le Conseil sélectionne les candidats pour la prochaine Assemblée annuelle des actionnaires.³
- Dans l'étude d'une candidature, le Comité tient compte des qualités et aptitudes que le Conseil devrait posséder, dans l'ensemble, et évalue les compétences et les aptitudes des membres actuels. Le Comité cible ensuite les aptitudes, les qualités personnelles et l'expérience que devrait posséder le candidat en fonction des possibilités qui s'offrent à l'Entreprise et des risques auxquels elle est confrontée.
- Les candidats font l'objet d'un examen minutieux pour vérifier s'ils possèdent les qualités requises, notamment l'intégrité, la capacité de faire preuve de jugement professionnel, l'expérience, l'expertise professionnelle, l'indépendance à l'égard de la direction, l'expérience à l'étranger, les compétences financières, l'excellence des aptitudes à la communication et la capacité de travailler en harmonie avec le conseil et l'Entreprise. Le comité prend en considération les engagements actuels d'un candidat pour s'assurer qu'il sera en mesure de remplir ses obligations d'administrateur.

³ Veuillez noter que le NASDAQ exige l'approbation du Comité pour les nominations des administrateurs.

- Recevoir et évaluer les propositions de candidatures au poste d'administrateur provenant d'actionnaires.
- Faire des recommandations au Conseil concernant la succession potentielle au Président-directeur général.
- Maintenir une liste de candidats au poste d'administrateur en vue d'une évaluation future et peut retenir les services de conseillers externes pour l'aider à trouver des candidats.
- Préparer une évaluation individuelle de tous les membres du Conseil annuellement. L'examen comprend une évaluation de chaque administrateur par ses pairs et une auto-évaluation réalisée au moyen de questionnaires approuvés par le Conseil. La procédure d'évaluation écrite par ses pairs s'accompagne d'un entretien particulier entre le président du Conseil et chaque administrateur.
- Recevoir des commentaires de la part de tous les administrateurs concernant le rendement du Conseil et lui fournir, tous les ans, un rapport qui consiste en l'évaluation du rendement du Conseil.
- Préparer et recommander au Conseil un ensemble de normes de gouvernance d'entreprise applicables à l'Entreprise. Revoir et réévaluer annuellement la pertinence de ces pratiques et recommander au Conseil tout changement jugé approprié par le Comité.
- Maintenir un programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs et des programmes de formation continue pour les directeurs.
- Revoir et réévaluer annuellement la pertinence de la présente Charte et recommander au Conseil tout changement jugé approprié par le Comité.
- Revoir annuellement son propre rendement.
- Faire des rapports réguliers au Conseil.
- Effectuer toute autre activité qui concorde avec la présente Charte, les règlements de l'Entreprise et la loi en vigueur, tel que jugé nécessaire ou approprié par le Comité ou le Conseil.

V. Ressources

- Le Conseil, au nom du Comité, doit avoir l'autorité absolue de retenir les services de consultants ou de remercier ces derniers afin d'aider le Comité à évaluer la rémunération des directeurs, du PDG ou des hauts dirigeants et utiliser ces derniers pour identifier les candidats potentiels pour les fonctions d'administrateur et l'autorité



de retenir les services d'autres professionnels pour l'aider à faire les vérifications d'antécédents.

- Le Conseil, au nom du Comité doit avoir l'autorité absolue de déterminer les conditions d'engagement et l'étendue du financement nécessaire pour payer la compensation de tout consultant retenu pour conseiller le Comité et l'étendue du financement nécessaire pour payer la compensation de toute firme de recherche et l'autorité de déterminer l'étendue du financement nécessaire pour payer la compensation de tout autre professionnel retenu pour conseiller le Comité. Pour ce faire, le Comité devra tenir compte du montant total des services offert par la compagnie consultante, le montant que représentent les frais payé sur l'ensemble des affaires de la compagnie consultante, les politiques et procédures internes de la compagnie consultante, toute relation d'affaires ou relation personnelle que le consultant a avec un membre du Comité ou un des hauts dirigeants et la possession de titres de l'Entreprise.