



**AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE
ANNUELLE DES ACTIONNAIRES
ET
CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE
PROCURATIONS PAR LA DIRECTION**

Le 1^{er} novembre 2016

Table des matières

| | |
|--|----|
| RENSEIGNEMENTS SUR LE DROIT DE VOTE ET PROCURATIONS | 1 |
| Sollicitation de procurations..... | 1 |
| Nomination et révocation des fondés de pouvoir et présence des actionnaires véritables | 1 |
| Exercice des droits de vote conférés par les procurations | 1 |
| Actions avec droit de vote et principaux porteurs | 2 |
| Livraison par voie électronique..... | 3 |
| QUESTIONS DONT L'ASSEMBLÉE SERA SAISIE | 3 |
| Présentation des états financiers | 3 |
| Élection des administrateurs et procédure de sélection | 3 |
| Nomination et rémunération des auditeurs..... | 4 |
| CANDIDATS À L'ÉLECTION À TITRE D'ADMINISTRATEURS ET TITRES AVEC DROIT DE VOTE DONT ILS ONT LA PROPRIÉTÉ EFFECTIVE..... | 4 |
| RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS ET DES HAUTS DIRIGEANTS | 11 |
| Analyse de la rémunération..... | 11 |
| Rémunération du président-directeur général en fonction du rendement au cours des trois (3) derniers exercices | 33 |
| Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés..... | 34 |
| Attributions en vertu d'un régime incitatif..... | 36 |
| Prestations en vertu d'un régime de retraite | 37 |
| Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle | 37 |
| Rémunération des administrateurs | 39 |
| Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération à base de titres de participation | 42 |
| GRAPHIQUE DE RENDEMENT | 42 |
| ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS..... | 44 |
| RAPPORT SUR LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE | 45 |
| Développements en matière de gouvernance au Canada..... | 45 |
| Pratiques d'EXFO en matière de gouvernance | 45 |
| RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES..... | 46 |
| APPROBATION DES ADMINISTRATEURS..... | 47 |
| ANNEXE A | 48 |

EXFO inc.
CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS
PAR LA DIRECTION

RENSEIGNEMENTS SUR LE DROIT DE VOTE ET PROCURATIONS

Sollicitation de procurations

La présente circulaire de sollicitation de procurations (la « circulaire ») est fournie dans le cadre de la sollicitation de procurations par la direction d'EXFO inc. (la « Société » ou « EXFO ») en vue de leur utilisation à l'assemblée annuelle générale des actionnaires (l'« Assemblée ») de la Société qui se tiendra à la date, à l'heure, à l'endroit et aux fins énoncés dans l'avis de convocation à l'Assemblée et de toute reprise de séance en cas d'ajournement. Sauf indication contraire, les renseignements figurant au présent document sont donnés en date du 1^{er} novembre 2016.

Il est prévu que la sollicitation s'effectuera principalement par la poste et par courriel, mais des dirigeants, employés ou représentants de la Société pourront solliciter des procurations en personne. La Société peut également rembourser aux courtiers et aux autres personnes détenant des actions en leur nom ou au nom de propriétaires pour compte, les frais qu'ils engagent afin d'expédier les documents de procuration aux propriétaires véritables et obtenir ainsi leur procuration. La Société prendra en charge le coût de la sollicitation, que l'on prévoit être nominal.

Nomination et révocation des fondés de pouvoir et présence des actionnaires véritables

Les personnes qui sont nommées dans le formulaire de procuration ci-joint (le « formulaire de procuration ») sont des dirigeants de la Société. **L'actionnaire qui souhaite nommer une autre personne (qui n'a pas à être elle-même actionnaire) afin de le représenter à l'Assemblée peut le faire en inscrivant le nom de cette personne dans l'espace laissé en blanc à cette fin dans le formulaire de procuration et en cochant la case (B).**

Pour être valide, une procuration doit avoir été reçue au bureau de Toronto de la Société de fiducie CST, 320, Bay Street, B1 Level, Toronto, ON, M5H 4A6, Canada, l'agent des transferts de la Société, au plus tard à la fermeture des bureaux le dernier jour ouvrable qui précède le jour de l'Assemblée ou de toute reprise de séance en cas d'ajournement. La procuration peut également être remise au président de l'Assemblée le jour même de l'Assemblée ou de sa reprise de séance. L'actionnaire véritable qui remplit un formulaire de procuration et qui souhaite assister et voter à l'Assemblée en personne doit se désigner lui-même ou elle-même fondé de pouvoir de la manière mentionnée ci-dessus.

La procuration donnée dans le cadre de la présente sollicitation peut être révoquée au moyen d'un document écrit et signé par l'actionnaire, ou par son fondé de pouvoir autorisé par écrit qui soit le dépose au siège social de la Société, à l'attention du secrétaire ou au bureau de Toronto de l'agent des transferts de la Société, au plus tard à la fermeture des bureaux le dernier jour ouvrable qui précède le jour de l'Assemblée ou de sa reprise en cas d'ajournement, soit le remet au président de l'Assemblée le jour même de l'Assemblée ou de sa reprise en cas d'ajournement.

Exercice des droits de vote conférés par les procurations

Les droits de vote conférés par les procurations au moyen desquelles sont nommées les personnes, ou n'importe laquelle d'entre elles, désignées par la direction en vue de représenter l'actionnaire à l'Assemblée seront exercés conformément aux instructions données par l'actionnaire. **Sauf indication contraire, les droits de vote qui se rattachent aux actions que représente un formulaire de procuration seront exercés « POUR » l'ensemble des propositions décrites aux présentes.**

Le formulaire de procuration confère un pouvoir discrétionnaire aux personnes qui y sont nommées pour ce qui est de toute modification aux points à l'ordre du jour de l'Assemblée qui sont mentionnés dans l'avis de convocation ci-joint. En date des présentes, la direction n'est au courant d'aucun autre point devant être soumis à l'Assemblée. Cependant, si d'autres points étaient dûment soumis à l'Assemblée, les personnes désignées dans le formulaire de procuration voteront sur ces points selon leur jugement en vertu du pouvoir discrétionnaire que leur confère la procuration à cet égard. L'actionnaire qui souhaite voter par téléphone doit appeler au 1-888-489-7352 ou s'il souhaite voter de façon électronique, il doit se rendre à l'adresse Internet suivante : www.cstvotemyproxy.com et entrer le numéro de contrôle personnalisé de treize (13) chiffres imprimé sur le formulaire de procuration joint aux présentes et suivre les instructions à l'écran; sinon, il doit transmettre par télécopieur ou par courriel ou poster le formulaire de procuration joint aux présentes.

Actions avec droit de vote et principaux porteurs

Au 1^{er} novembre 2016, 22 799 383 actions avec droit de vote subalterne et 31 643 000 actions avec droit de vote multiple étaient en circulation, soit les seules catégories d'actions de la Société conférant un droit de vote à l'Assemblée. Chaque porteur d'actions avec droit de vote subalterne a droit à une (1) voix et chaque porteur d'actions avec droit de vote multiple a droit à dix (10) voix pour chacune des actions qui est inscrite à son nom à la fermeture des bureaux le 14 novembre 2016, soit la date fixée par le conseil d'administration pour les besoins d'identifier les actionnaires inscrits habilités à être convoqués à l'Assemblée et à y voter (la « date de clôture des registres »). Une liste d'actionnaires habilités à voter à la date de clôture des registres, indiquant le nombre d'actions détenues par chaque actionnaire, doit être préparée au plus tard dix (10) jours après la date de clôture des registres. Cette liste pourra être consultée au cours des heures ouvrables normales au bureau de Montréal de la Société de fiducie CST, 2001, boul. Robert-Bourassa, bureau 1600, Montréal (Québec) H3A 2A6, Canada, l'agent des transferts de la Société, et au moment de la tenue de l'Assemblée.

Sauf indication contraire, les résolutions soumises au vote au moment de l'Assemblée doivent être adoptées à la majorité des suffrages qu'expriment les porteurs d'actions avec droit de vote subalterne et d'actions avec droit de vote multiple, votant comme une seule et même catégorie, qui sont présents à l'Assemblée, soit en personne, soit par procuration, et qui votent sur toutes les résolutions devant faire l'objet d'un vote des actionnaires de la Société.

À la connaissance des hauts dirigeants et administrateurs de la Société, au 1^{er} novembre 2016, les personnes suivantes sont les seules à détenir la propriété véritable d'actions comportant plus de 10 % des droits de vote rattachés à toute catégorie d'actions de la Société ou à exercer une emprise sur celles-ci de façon directe ou indirecte :

| Nom de l'actionnaire | Nombre d'actions avec droit de vote subalterne | Pourcentage des droits de vote rattachés à toutes les actions avec droit de vote subalterne | Nombre d'actions avec droit de vote multiple ¹ | Pourcentage des droits de vote rattachés à toutes les actions avec droit de vote multiple | Pourcentage des droits de vote rattachés à toutes les actions avec droit de vote subalterne et avec droit de vote multiple |
|---------------------------------|--|---|---|---|--|
| Germain Lamonde | 4 316 247 ² | 18,93 % | 31 643 000 ³ | 100 % | 94,55 % |
| EdgePoint Investment Group inc. | 4 193 500 | 18,39 % | – | – | 1,24 % |

1) Le porteur d'actions avec droit de vote multiple a droit à dix (10) voix pour chaque action.

2) M. Lamonde exerce une emprise sur 4 000 000 d'actions avec droit de vote subalterne par l'intermédiaire de G. Lamonde Investissements Financiers inc., compagnie contrôlée par M. Lamonde.

3) M. Lamonde exerce une emprise sur ce nombre d'actions avec droit de vote multiple par l'intermédiaire de G. Lamonde Investissements Financiers inc., compagnie contrôlée par M. Lamonde, et par l'intermédiaire de Fiducie Germain Lamonde, fiducie familiale constituée au bénéfice des membres de la famille de M. Lamonde.

Livraison par voie électronique

La Société dispose d'un programme volontaire visant à informer par courriel ses actionnaires lorsque des documents qui doivent leur être transmis conformément aux lois sur les valeurs mobilières sont disponibles sur le site Web de la Société. Chaque année, comme l'exigent les lois régissant les sociétés ouvertes, la Société envoie à ses actionnaires de la documentation, telle que la présente circulaire et les états financiers annuels consolidés de la Société et le rapport des auditeurs y afférent. La Société a rendu l'envoi de ces documents plus pratique pour ses actionnaires; les actionnaires qui le désirent peuvent être avisés par courriel lorsque la documentation de la Société est affichée sur son site Web, à la section « Investisseurs » (www.EXFO.com). Par conséquent, la version papier de la documentation ne sera pas envoyée par la poste à ces actionnaires. La Société croit que la diffusion électronique est un moyen écologique et économique. Les actionnaires qui ne désirent pas recevoir la documentation par courriel continueront de la recevoir par la poste. Les actionnaires peuvent aussi aviser la Société par écrit de leur souhait de ne pas recevoir les états financiers annuels consolidés et le rapport des auditeurs y afférent, que ce soit par la poste ou par courriel.

Les actionnaires inscrits peuvent accepter de recevoir la documentation en version électronique en visitant le site Web de la Société de fiducie CST au : www.canstockta.com/electronicdelivery. Les actionnaires non inscrits (actionnaires dont les actions sont détenues par un courtier en valeurs, une banque, une société de fiducie ou un autre intermédiaire) peuvent accepter de recevoir la documentation en version électronique en remplissant le formulaire approprié reçu de l'intermédiaire concerné et en le lui retournant.

QUESTIONS DONT L'ASSEMBLÉE SERA SAISIE

Présentation des états financiers

Les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 31 août 2016 et le rapport des auditeurs y afférent seront soumis aux actionnaires à l'Assemblée, mais aucun vote à cet égard n'est exigé ou proposé.

Élection des administrateurs et procédure de sélection

Selon les statuts de la Société, le conseil d'administration comprend au minimum trois (3) et au maximum douze (12) administrateurs. Le nombre d'administrateurs est présentement fixé à six (6) aux termes d'une résolution du conseil d'administration. À l'Assemblée, la direction propose les six (6) personnes nommées ci-après, aux pages 5 à 10, en tant que candidats en vue de leur élection à titre de membre du conseil d'administration. Ces administrateurs seront en poste jusqu'à l'Assemblée annuelle suivante ou jusqu'à ce que leur poste devienne vacant conformément aux règlements généraux de la Société.

Darryl Edwards, qui a été administrateur de la Société depuis septembre 2011, prendra sa retraite en tant qu'administrateur et ne se présente donc pas à l'élection.

La direction ne prévoit pas que l'un des candidats soit dans l'impossibilité de s'acquitter des fonctions d'administrateur ou que, pour quelque motif que ce soit, il ne le veuille pas. Si cela devait se produire avant l'élection, quel qu'en soit le motif, les personnes nommées dans le formulaire de procuration se réservent le droit de voter pour tout autre candidat de leur choix à moins que l'actionnaire ne précise dans le formulaire de procuration de s'abstenir de voter au sujet de l'élection des administrateurs. L'élection des administrateurs doit être approuvée par la majorité des voix exprimées sur cette question à l'Assemblée.

La politique de vote majoritaire de la Société s'applique à cette élection. En vertu de cette politique, un administrateur élu dans une élection non disputée avec un plus grand nombre de votes « abstention » que de votes « pour » devra remettre sa démission au président du conseil. Cette démission prendra effet lorsqu'elle sera acceptée par le conseil d'administration. À moins de circonstances extraordinaires, le conseil d'administration acceptera ladite démission. Le conseil d'administration annoncera sa décision (incluant la raison motivant la non-acceptation d'une démission) par voie de communiqué dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'assemblée au cours de laquelle l'élection a eu lieu. La politique de vote majoritaire est disponible sur le site Web de la Société (www.EXFO.com).

Le comité des ressources humaines aide le conseil d'administration à identifier les personnes aptes à devenir membres du conseil d'administration et fait des recommandations au conseil d'administration relativement à la sélection de candidats aux postes d'administrateur pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Avant de faire ses recommandations, le comité des ressources humaines examine objectivement, entre autres choses, les compétences et les habilités que : (i) le conseil d'administration juge nécessaires pour le conseil, dans son ensemble; (ii) le conseil d'administration estime que chaque administrateur en poste doit avoir; et (iii) chaque nouveau candidat apportera aux réunions du conseil. Par conséquent, les compétences et les habilités répertoriées par le comité des ressources humaines, dans son ensemble, comprennent celles des membres du conseil actuellement en poste, soit des compétences financières, des compétences en matières de tests, d'assurance de services et des solutions et technologies en visibilité de réseaux, de l'expérience du secteur des télécommunications et dans le domaine du marché mondial et d'autres compétences connexes. Toutes autres compétences ou habilités jugées utiles seront examinées, évaluées et établies en tenant compte des occasions et des risques auxquels doit faire face la Société au moment de l'examen de candidats aux postes d'administrateur.


Nomination et rémunération des auditeurs

Un cabinet d'audit est nommé par suffrage des actionnaires à l'Assemblée pour agir à titre d'auditeurs de la Société jusqu'à la levée de la prochaine assemblée générale annuelle des actionnaires. Le comité d'audit (anciennement le comité de vérification) sera autorisé à établir la rémunération des auditeurs nommés. Le conseil d'administration et la direction, sur l'avis du comité d'audit, recommandent que PricewaterhouseCoopers s.r.l. soit de nouveau nommé à titre d'auditeurs de la Société. La nouvelle nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l. doit être approuvée par la majorité des voix exprimées sur cette question à l'Assemblée.

CANDIDATS À L'ÉLECTION À TITRE D'ADMINISTRATEURS ET TITRES AVEC DROIT DE VOTE DONT ILS ONT LA PROPRIÉTÉ EFFECTIVE

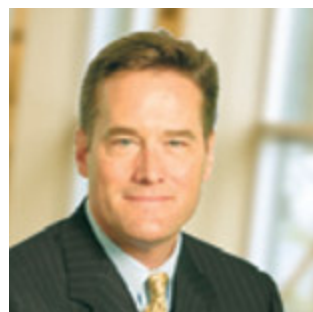
Les tableaux et les notes qui suivent indiquent le nom de chaque personne dont il est prévu de soumettre la candidature à l'Assemblée en vue de son élection comme administrateur de la Société. Ces tableaux et notes présentent également des renseignements sur leur participation à des comités, leur présence aux réunions, la durée de leur mandat comme administrateur, leurs fonctions d'administrateurs au sein du conseil d'administration d'autres sociétés et le nombre d'actions de la Société dont ils sont propriétaires (ou de titres sur lesquels ils exercent une emprise).

GERMAIN LAMONDE

| | | | | | | |
|---|---|---|-------------------|--|---|--|
|  | | <p>St-Augustin-de-Desmaures (Québec) Canada</p> <p>Administrateur depuis septembre 1985</p> <p>Non indépendant (membre de la direction)</p> <p>Fonction principale : Président du conseil d'administration, Président-directeur général de la Société</p> | | <p><i>Germain Lamonde</i>, l'un des fondateurs d'EXFO, est président-directeur général d'EXFO depuis la fondation de l'entreprise en 1985. Il est également le président du conseil d'administration depuis qu'EXFO est devenue une société ouverte en 2000. Responsable de l'ensemble de la gestion et de l'orientation stratégique d'EXFO, M. Lamonde a fait de l'entreprise un chef de file mondial dans les marchés des tests, assurance de services et analytique. M. Lamonde a siégé au conseil d'administration de plusieurs sociétés, dont l'Institut canadien pour les innovations en photonique, la Société de développement économique du PÔLE Québec Chaudière-Appalaches, l'Institut national d'optique (INO) et l'Université Laval à Québec. M. Lamonde s'est également impliqué dans de nombreux organismes de bienfaisance comme Centraide et a été président d'honneur du Défi têtes rasées de Leucan pour la région de Québec. Germain Lamonde est titulaire d'un baccalauréat en génie physique de l'École Polytechnique de Montréal et d'une maîtrise en optique de l'Université Laval. Il a aussi complété le programme de gestion pour cadres Ivey de la <i>University of Western Ontario</i>.</p> | | |
| Membre du conseil d'administration et de comités | | Présence¹ | | Mandats d'administrateur d'autres émetteurs assujettis | | |
| Président du conseil d'administration | | 6/6 | 100 % | - | | |
| Titres détenus | | | | | | |
| <i>En date du</i> | <i>Actions avec droit de vote subalterne (nbre)</i> | <i>Actions avec droit de vote multiple (nbre)</i> | <i>UAS (nbre)</i> | <i>Total des actions² et des UAS (nbre)</i> | <i>Valeur marchande totale³ des actions² et des UAS (\$ US)</i> | |
| 31 août 2016 | 4 316 247 ⁴ | 31 643 000 ⁵ | 53 261 | 36 012 508 | 118 841 276 | |

- 1) Du 1^{er} septembre 2015 au 1^{er} novembre 2016, M. Lamonde a participé à cinq (5) réunions du conseil d'administration en personne et à une (1) réunion du conseil d'administration par téléphone.
- 2) Comprend les actions avec droit de vote subalterne et les actions avec droit de vote multiple.
- 3) La valeur des UAS dont les droits n'ont pas été acquis à la fin de l'exercice est la valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne le 31 août 2016 qui était de 3,30 \$ US (4,33 \$ CA). La valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne et des actions avec droit de vote multiple a été calculée au moyen des cours de clôture les plus élevés des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le 31 août 2016, au moyen du cours acheteur à midi à la Banque du Canada afin de convertir, au besoin, soit le cours de clôture au NASDAQ National Market en dollars canadiens ou le cours de clôture à la Bourse de Toronto en dollars US. Les gains réels réalisés au moment de l'acquisition des UAS seront fonction de la valeur des actions avec droit de vote subalterne à la date d'acquisition des droits. Rien ne garantit que ces valeurs seront réalisées.
- 4) M. Lamonde exerce une emprise sur 4 000 000 d'actions avec droit de vote subalterne par l'intermédiaire de G. Lamonde Investissements Financiers inc., une compagnie contrôlée par M. Lamonde.
- 5) M. Lamonde exerce une emprise sur ce nombre d'actions avec droit de vote multiple par l'intermédiaire de G. Lamonde Investissements Financiers inc., compagnie contrôlée par M. Lamonde, et par l'intermédiaire de Fiducie Germain Lamonde, fiducie familiale constituée au bénéfice des membres de la famille de M. Lamonde.

PIERRE-PAUL ALLARD



Pleasanton, Californie,
États-Unis

Administrateur depuis
septembre 2008

Indépendant

Fonction principale :
Premier vice-président des
ventes mondiales et
président des opérations
mondiales sur le terrain,
Check Point Software
Technologies inc.¹

*Pierre-Paul Allard a été nommé au conseil d'administration d'EXFO en septembre 2008, M. Allard a aussi siégé au conseil d'administration de plusieurs autres entreprises technologiques canadiennes et américaines. Pierre-Paul Allard est premier vice-président des ventes mondiales et président des opérations mondiales sur le terrain chez Check Point Software Technologies inc. En tant que chef de la direction des revenus, M. Allard est responsable de toutes les stratégies de mise en marché de Check Point. Avant de se joindre à Check Point en juillet 2016, M. Allard était responsable de toutes les stratégies de mise en marché chez Avaya durant quatre (4) ans. Auparavant, il a travaillé dix-neuf (19) ans chez Cisco Systems inc., où son dernier poste a été celui de vice-président des ventes et des opérations du secteur Global Enterprise. Auparavant, M. Allard a été président de Cisco Systems Canada, après avoir occupé divers postes de gestion au cours de ses douze (12) ans chez IBM Canada. En 2002, M. Allard a assumé la coprésidence de la *Canadian e-Business Initiative*, un partenariat privé-public dont l'objectif était d'évaluer l'apport du commerce électronique à l'augmentation du niveau de productivité, à la création d'emplois et à la compétitivité. En 1998, il a reçu le prix Arista-Sun Life, remis au meilleur jeune entrepreneur du secteur des grandes entreprises par la Chambre de commerce de Montréal. Puis, en 2003, il a reçu la médaille du jubilé d'or de la Reine, laquelle souligne des actions importantes pour la cause du Canada. Au cours de la même année, M. Allard a aussi obtenu la prestigieuse médaille Trudeau de l'école de gestion Telfer de l'Université d'Ottawa. Pierre-Paul Allard est détenteur d'un baccalauréat et d'une maîtrise en administration des affaires, tous deux de l'Université d'Ottawa, Canada.*

| Membre du conseil d'administration et de comités | | Présence ² | | Mandats d'administrateur d'autres émetteurs assujettis |
|--|--|-----------------------|--------------------------------------|---|
| Conseil d'administration | | 5/6 | 83 % | - |
| Comité d'audit | | 4/5 | 80 % | |
| Comité des ressources humaines | | 4/5 | 80 % | |
| Membre indépendant du conseil d'administration | | 4/5 | 80 % | |
| Titres détenus | | | | |
| En date du | Actions avec droit de vote subalterne (nbre) | DDVA (nbre) | Total des actions et des DDVA (nbre) | Valeur marchande totale ³ des actions ⁴ et des DDVA (\$ US) |
| 31 août 2016 | 8 000 | 48 883 | 56 883 | 187 714 |

- 1) Check Point Software Technologies inc. est un fournisseur international de produits logiciels pour la sécurité informatique, y compris la sécurité réseau, la sécurité des terminaux, la sécurité des données et la gestion de la sécurité.
- 2) Du 1^{er} septembre 2015 au 1^{er} novembre 2016, M. Allard a participé à quatre (4) réunions du conseil d'administration en personne et à une (1) réunion du conseil d'administration par téléphone.
- 3) La valeur des DDVA dont les droits n'ont pas été acquis à la fin de l'exercice est la valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne le 31 août 2016 qui était de 3,30 \$ US (4,33 \$ CA). La valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne a été calculée au moyen des cours de clôture les plus élevés des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le 31 août 2016, en utilisant le cours acheteur à midi à la Banque du Canada afin de convertir, au besoin, soit le cours de clôture au NASDAQ National Market en dollars canadiens ou le cours de clôture à la Bourse de Toronto en dollars US. Les gains réels, le cas échéant, réalisés au moment de l'acquisition seront fonction de la valeur des actions avec droit de vote subalterne à la date d'acquisition. Rien ne garantit que ces valeurs seront réalisées.
- 4) Renvoie aux actions avec droit de vote subalterne.

FRANÇOIS CÔTÉ



Montréal, Québec,
Canada

Administrateur depuis
janvier 2015

Administrateur principal

Indépendant


Fonction principale :
Administrateur

François Côté est un administrateur à temps plein apportant son expertise dans les domaines des stratégies commerciales, des fusions et acquisitions et de la gouvernance et sa passion de la croissance à des entreprises du secteur public, privé et sans but lucratif. M. Côté a occupé différents postes de direction à Bell Canada avant d'être président et chef de la direction d'Emergis. À la suite de l'acquisition d'Emergis par TELUS en janvier 2008, il a été nommé président de TELUS Québec, TELUS Santé et TELUS Entreprises de risque. À ce titre, il avait la responsabilité d'accroître la présence de TELUS au Québec et de faire progresser la stratégie nationale de l'entreprise en matière de soins de santé à l'aide d'investissements dans les technologies de l'information et les solutions sans fil novatrices. Titulaire d'un baccalauréat en relations industrielles de l'Université Laval, M. Côté a été nommé Entrepreneur de l'année en 2007 par Ernst & Young, dans la catégorie Redressement d'entreprise pour la province de Québec. Il est membre du conseil d'administration d'Alithya et de Lumenpulse inc. (LMP) en plus de faire partie du comité consultatif du Centre McGill de convergence de la santé et de l'économie (MCCHE). M. Côté est aussi président du conseil d'administration de Norda Stelo, vice-président du conseil d'administration de la Fondation du Dr. Julien et membre du conseil d'administration de la Fondation Martin Matte. En juin 2013, M. Côté a été nommé lieutenant-colonel honoraire du 34^e Régiment des transmissions des Forces armées canadiennes.

| Membre du conseil d'administration et de comités | | Présence ¹ | | Mandats d'administrateur d'autres émetteurs assujettis |
|--|--|-----------------------|--------------------------------------|---|
| Conseil d'administration | | 5/6 | 83 % | Lumenpulse inc. |
| Comité d'audit | | 5/5 | 100 % | |
| Comité des ressources humaines | | 5/5 | 100 % | |
| Membre indépendant du conseil d'administration | | 5/5 | 100 % | |
| Titres détenus | | | | |
| En date du | Actions avec droit de vote subalterne (nbre) | DDVA (nbre) | Total des actions et des DDVA (nbre) | Valeur marchande totale ² des actions ³ et des DDVA (\$ US) |
| 31 août 2016 | 3 000 | 10 809 | 13 809 | 45 570 |

- 1) Du 1^{er} septembre 2015 au 1^{er} novembre 2016, M. Côté a participé à cinq (5) réunions du conseil d'administration en personne et à aucune réunion du conseil d'administration par téléphone.
- 2) La valeur des DDVA, dont les droits n'ont pas été acquis à la fin de l'exercice, est la valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne au 31 août 2016, qui était de 3,30 \$ US (4,33 \$ CA). La valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne a été calculée au moyen des cours de clôture les plus élevés des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le 31 août 2016, en utilisant le cours acheteur à midi à la Banque du Canada afin de convertir, au besoin, soit le cours de clôture au NASDAQ National Market en dollars canadiens ou le cours de clôture à la Bourse de Toronto en dollars US. Les gains réels, le cas échéant, réalisés au moment de l'acquisition seront fonction de la valeur des actions avec droit de vote subalterne à la date d'acquisition. Rien ne garantit que ces valeurs seront réalisées.
- 3) Renvoie aux actions avec droit de vote subalterne.

ANGELA LOGOTHETIS

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
|  | <p>Bath Royaume-Uni</p> <p>Candidate proposée comme administratrice à l'assemblée annuelle des actionnaires en janvier 2017</p> <p>Indépendante</p> <p>Fonction principale : Vice-présidente, Chef de la technologie et des services, Amdocs ⁽¹⁾</p> | <p><i>Angela Logotheitis</i> possède plus de 25 ans d'expérience dans le secteur des télécommunications à l'échelle internationale. Elle a contribué stratégiquement aux transformations des principaux réseaux de l'industrie. En outre, elle possède d'incroyables connaissances en matière de logiciels, acquises auprès de chefs de file du marché, tels que Amdocs, Cramer, PricewaterhouseCoopers et Accenture, mais aussi au sein de jeunes entreprises du domaine comme Clarity et Time Quantum Technology. Au cours des dix dernières années, Mme Logotheitis a également occupé plusieurs postes de haute direction dans différentes régions du monde (Australasie, Asie-Pacifique et Pays d'Europe, du Moyen-Orient et de l'Afrique) dans le cadre desquels elle s'est vue confier des responsabilités d'ordre international. Aujourd'hui, Mme Logotheitis occupe le poste de chef des services, de la technologie et des stratégies de réseaux chez Amdocs, le chef de file en solutions et services logiciels liés à l'expérience client. Amdocs est le chef de file du domaine des solutions logicielles et services connexes offerts aux principaux fournisseurs mondiaux de services multimédia, de divertissements et de communications. Mme Logotheitis s'est aussi vue confier d'autres postes de direction principale chez Amdocs, comme chef des technologies et produits logiciels libres, Vice-présidente de la gestion des produits logiciels libres et directrice exécutive d'Amdocs à Bath, en Angleterre. Elle a présidé plusieurs colloques de haut calibre pour Amdocs, notamment auprès de l'équipe de direction divisionnaire et du Conseil technique consultatif, en plus d'agir en tant que dirigeante dans l'équipe de gestion opérationnelle des produits et au sein du forum des dirigeants produits. Mme Logotheitis est titulaire d'un baccalauréat en technologie de l'information pour les entreprises, avec distinction, de la <i>University of NSW</i>, en Australie. Elle a aussi complété une double majeure en comptabilité et en technologie de l'information.</p> | | |
| | <p>Membre du conseil d'administration et de comités</p> <p>Conseil d'administration Comité d'audit Comité des ressources humaines Membre indépendant du conseil d'administration</p> | <p>Présence²</p> <p>S/O S/O S/O S/O S/O S/O S/O S/O</p> | | <p>Mandats d'administrateur d'autres émetteurs assujettis</p> <p>–</p> |
| Titres détenus | | | | |
| <i>En date du</i> | <i>Actions avec droit de vote subalterne (nbre)</i> | <i>DDVA (nbre)</i> | <i>Total des actions et des DDVA (nbre)</i> | <i>Valeur marchande totale des actions et des DDVA (\$ US)</i> |
| 31 août 2016 | – | – | – | – |

- 1) Amdocs est un chef de file des solutions logicielles et services connexes à l'intention de fournisseurs mondiaux de services multimédia, de divertissements et de communications.
- 2) Si elle est élue, Angela Logotheitis se joindra à notre conseil d'administration le 11 janvier 2017. Par conséquent, du 1^{er} septembre 2015 au 1^{er} novembre 2016, Mme Logotheitis n'a participé à aucune réunion du conseil d'administration.

CLAUDE SÉGUIN



Westmount, Québec,
Canada

Administrateur depuis
février 2013

Indépendant

Fonction principale :
Conseiller spécial du
fondateur et président
exécutif du conseil
d'administration,
Groupe CGI inc.¹

Claude Séguin a été nommé au conseil d'administration d'EXFO en février 2013. Il apporte à EXFO une expérience de presque (40) ans en développement d'entreprise, en finances, en gestion et dans le domaine gouvernemental provincial, qu'il a acquise en tant que haut dirigeant de grandes entreprises et d'organismes gouvernementaux. M. Séguin est actuellement Conseiller spécial du fondateur et président exécutif du conseil chez Groupe CGI inc., un chef de file mondial des technologies de l'information et de la gestion des processus d'affaires. Il a occupé le poste de Vice-président principal, développement de l'entreprise et investissements stratégiques jusqu'en octobre 2016. Ce poste lui conférait la responsabilité de l'ensemble des activités de fusion et d'acquisition. Avant de se joindre à CGI en 2003, il était président de CDP Capital – Placements privés, et de 1992 à 2000, il a occupé le poste de Premier vice-président, finances et chef de la direction financière de Téléglobe inc. M. Séguin a aussi beaucoup d'expérience comme haut dirigeant dans le secteur public, ayant notamment été sous-ministre des Finances du Québec de 1987 à 1992, en plus d'avoir été adjoint au sous-ministre des Finances. Auparavant, il a été directeur de la planification et directeur adjoint des programmes sociaux du Conseil du trésor de la province de Québec. M. Séguin est membre des conseils d'administration de HEC Montréal et de Centraide du Grand Montréal en plus d'être Président du conseil de Finance Montréal, une organisation regroupant des institutions financières dans la province de Québec. Claude Séguin est diplômé de HEC Montréal et a obtenu une maîtrise et un doctorat en administration publique de la *Syracuse University* dans l'État de New York. Il a également suivi le programme de gestion avancée de la *Harvard Business School*.

| Membre du conseil d'administration et de comités | | Présence ² | | Mandats d'administrateur d'autres émetteurs assujettis |
|--|--|-----------------------|--------------------------------------|---|
| Conseil d'administration | | 6/6 | 100 % | – |
| Comité d'audit | | 5/5 | 100 % | |
| Comité des ressources humaines | | 5/5 | 100 % | |
| Membre indépendant du conseil d'administration | | 5/5 | 100 % | |
| Titres détenus | | | | |
| En date du | Actions avec droit de vote subalterne (nbre) | DDVA (nbre) | Total des actions et des DDVA (nbre) | Valeur marchande totale ³ des actions ⁴ et des DDVA (\$ US) |
| 31 août 2016 | – | 21 755 | 21 755 | 71 792 |

- 1) Groupe CGI inc. est une société de conseil en technologies de l'information, intégration de systèmes, services d'impartition et solutions d'entreprise.
- 2) Du 1^{er} septembre 2015 au 1^{er} novembre 2016, M. Séguin a participé à cinq (5) réunions du conseil d'administration en personne et à une (1) réunion du conseil d'administration par téléphone.
- 3) La valeur des DDVA dont les droits n'ont pas été acquis à la fin de l'exercice est la valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne le 31 août 2016 qui était de 3,30 \$ US (4,33 \$ CA). La valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne a été calculée au moyen des cours de clôture les plus élevés des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le 31 août 2016, en utilisant le cours acheteur à midi à la Banque du Canada afin de convertir, au besoin, soit le cours de clôture au NASDAQ National Market en dollars canadiens ou le cours de clôture à la Bourse de Toronto en dollars US. Les gains réels, le cas échéant, réalisés au moment de l'acquisition seront fonction de la valeur des actions avec droit de vote subalterne à la date d'acquisition. Rien ne garantit que ces valeurs seront réalisées.
- 4) Renvoie aux actions avec droit de vote subalterne.

RANDY E. TORNES



Frisco, Texas,
États-Unis

Administrateur depuis
février 2013

Indépendant

Fonction principale :
Vice-président des
alliances stratégiques,
Juniper Networks¹

Randy E. Tornes a été nommé au conseil d'administration d'EXFO en février 2013. Il apporte à EXFO une expérience de plus de trente (30) ans dans l'industrie des télécommunications, un bagage qu'il a acquis en occupant de nombreux postes de haute direction chez de grands fabricants d'équipement de réseaux. M. Tornes est vice-président des alliances stratégiques de Juniper Networks, un leader mondial du secteur de l'équipement et des réseaux télécoms haute performance. Auparavant, il occupait le rôle de responsable d'exploitation régional pour AT&T où il était chargé des ventes, du service et du support de tous les produits Juniper. Avant de se joindre à Juniper Networks en mai 2012, il a passé deux (2) ans chez Ericsson, où il était vice-président des ventes (compte AT&T). Auparavant, il a travaillé à Nortel pendant vingt-six (26) ans, y occupant divers postes de gestion des ventes, notamment celui de vice-président des ventes des produits GSM en Amérique. M. Tornes a également siégé au conseil d'administration de 3G Americas LLC. Randy Tornes est titulaire d'un baccalauréat en administration (développement organisationnel et gestion de la production et des opérations) de l'université du Colorado à Colorado Springs.

| Membre du conseil d'administration et de comités | | Présence ² | | Mandats d'administrateur d'autres émetteurs assujettis |
|--|---|-----------------------|---|--|
| Conseil d'administration | | 5/6 | 83 % | – |
| Comité d'audit | | 5/5 | 100 % | |
| Comité des ressources humaines | | 5/5 | 100 % | |
| Membre indépendant du conseil d'administration | | 4/5 | 80 % | |
| Titres détenus | | | | |
| <i>En date du</i> | <i>Actions avec droit de vote subalterne (nbre)</i> | <i>DDVA (nbre)</i> | <i>Total des actions et des DDVA (nbre)</i> | <i>Valeur marchande totale³ des actions⁴ et des DDVA (\$ US)</i> |
| 31 août 2016 | – | 49 463 | 49 463 | 163 228 |

- 1) Juniper Networks est un manufacturier d'équipement de réseaux.
- 2) Du 1^{er} septembre 2015 au 1^{er} novembre 2016, M. Tornes a participé à quatre (4) réunions du conseil d'administration en personne et à une (1) réunion du conseil d'administration par téléphone.
- 3) La valeur des DDVA dont les droits n'ont pas été acquis à la fin de l'exercice est la valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne le 31 août 2016 qui était de 3,30 \$ US (4,33 \$ CA). La valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne a été calculée au moyen des cours de clôture les plus élevés des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le 31 août 2016, en utilisant le cours acheteur à midi à la Banque du Canada afin de convertir, au besoin, soit le cours de clôture au NASDAQ National Market en dollars canadiens ou le cours de clôture à la Bourse de Toronto en dollars US. Les gains réels, le cas échéant, réalisés au moment de l'acquisition seront fonction de la valeur des actions avec droit de vote subalterne à la date d'acquisition. Rien ne garantit que ces valeurs seront réalisées.
- 4) Renvoie aux actions avec droit de vote subalterne.

Les renseignements qui concernent la propriété véritable des actions avec droit de vote subalterne et des actions avec droit de vote multiple ou qui concernent l'emprise qui est exercée sur celles-ci par les personnes susnommées ne sont pas directement connus de la Société et ils ont été fournis par les personnes concernées. Les renseignements qui concernent un rôle d'administrateur d'autres sociétés ne sont pas directement connus de la Société et ils ont été fournis par les personnes concernées.

Aucun candidat proposé à un poste d'administrateur de la Société à l'Assemblée :

- a) n'est, à la date des présentes, ni n'a été, au cours des dix (10) années précédant cette date, administrateur, chef de la direction ou chef de la direction financière d'une société qui a fait l'objet d'une des ordonnances suivantes : (i) une ordonnance prononcée pendant que le candidat exerçait les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef de la direction financière; (ii) une ordonnance prononcée après que le candidat a cessé d'exercer les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef de la direction financière et découlant d'un événement survenu pendant qu'il exerçait ces fonctions;
- b) n'est, à la date des présentes, ni n'a été, au cours des dix (10) années précédant la date des présentes, administrateur ou membre de la haute direction d'une société qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivie par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ni ne s'est vu nommer un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite pour détenir ses biens;
- c) n'a, au cours des dix (10) années précédant la date des présentes, fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ni ne s'est vu nommer un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite pour détenir ses biens;
- d) ne s'est vu imposer : (i) des amendes ou des sanctions par un tribunal en vertu de la législation en valeurs mobilières ou par une autorité en valeurs mobilières, ni n'a conclu un règlement amiable avec celle-ci; (ii) toute autre amende ou sanction par un tribunal ou un organisme de réglementation qui serait vraisemblablement considérée comme importante par un porteur raisonnable ayant à décider s'il convient de voter pour un candidat à un poste d'administrateur.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS ET DES HAUTS DIRIGEANTS

Analyse de la rémunération

La présente analyse de la rémunération porte principalement sur : (i) les éléments significatifs du programme de rémunération des membres de la haute direction de la Société; (ii) les principes suivis par la Société pour prendre des décisions relatives à la rémunération et établir le montant de chaque élément de la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs; et (iii) l'analyse des principales décisions prises par le comité de rémunération en matière de rémunération pour l'exercice terminé le 31 août 2016.

Le texte qui suit porte sur les ententes de rémunération avec le président-directeur général, le chef de l'exploitation, le chef de la direction financière et chacun des deux membres de la haute direction les mieux rémunérés de la Société et de ses filiales dont la rémunération totale s'élevait, individuellement, à plus de 150 000 \$ CA (avec le président-directeur général, le chef de l'exploitation et le chef de la direction financière, collectivement les « membres de la haute direction visés »). Les membres de la haute direction visés pour l'exercice terminé le 31 août 2016 étaient M. Germain Lamonde, président-directeur général, M. Philippe Morin, chef de l'exploitation, M. Pierre Plamondon, vice-président des finances et chef de la direction financière, M. Jon Bradley, vice-président des ventes (Europe, Moyen-Orient et Afrique) et M. Dana Yearian, vice-président des ventes (Amérique).

Membres du comité des ressources humaines

Au cours de l'exercice terminé le 31 août 2016, le comité des ressources humaines était formé de :

- M. François Côté (en qualité de président du comité)
- M. Pierre-Paul Allard
- M. Darryl Edwards
- M. Claude Séguin
- M. Randy E. Tornes

Aucune de ces personnes n'était un dirigeant, un employé, un ancien dirigeant ou un ancien employé de la Société ou de ses filiales. Tous les membres du comité des ressources humaines sont considérés comme indépendants au sens de la réglementation applicable sur les valeurs mobilières. Ils possèdent tous de l'expérience dans le domaine de la rémunération de dirigeants, soit à titre de chef de la direction soit à titre de haut dirigeant d'une société cotée en bourse. M. Pierre-Paul Allard a occupé des postes de gestion et de haute direction depuis les trente (30) dernières années. M. Côté a occupé différents postes de haute direction depuis approximativement vingt (20) ans, dont le poste de président-directeur général, et il est le président du comité des ressources humaines de Lumenpulse inc. M. Côté est titulaire d'un baccalauréat en relations industrielles. M. Darryl Edwards a occupé un certain nombre de postes de haute direction au cours des trente (30) dernières années. M. Claude Séguin a occupé plusieurs postes de gestion et de haute direction auprès de grandes entreprises au cours des quarante (40) dernières années. M. Randy E. Tornes a approximativement trente (30) ans d'expérience en gestion ayant occupé des postes de gestionnaire des ventes senior. Au cours de leur carrière, tous les membres ont été exposés à différents degrés à la complexité d'équilibrer des stratégies efficaces de rémunération des dirigeants avec l'évolution des besoins de l'entreprise et d'avoir à gérer directement ou indirectement les impacts et les conséquences des décisions en matière de rémunération des dirigeants. Le conseil d'administration est d'avis que les membres du comité des ressources humaines possèdent ensemble les connaissances, l'expérience et le profil nécessaires pour remplir le mandat du comité.

Mandat du comité des ressources humaines

Le comité des ressources humaines du conseil d'administration est chargé de fixer la rémunération annuelle et d'évaluer les risques connexes et de superviser l'évaluation du rendement de l'ensemble des hauts dirigeants de la Société, y compris celle du président-directeur général. Le comité des ressources humaines examine et soumet également au conseil d'administration une recommandation pour la structure salariale et les programmes de rémunération incitatifs à court terme et à long terme pour l'ensemble des employés de la Société. En outre, le comité des ressources humaines évalue la rémunération des administrateurs, y compris le nombre de droits différés à la valeur d'actions crédité aux administrateurs non employés aux termes du régime de droits différés à la valeur d'actions, et soumet des recommandations au conseil d'administration à cet égard. L'objectif du comité des ressources humaines est de concevoir et de surveiller des programmes de rémunération des dirigeants qui sont compatibles avec les objectifs stratégiques de la Société et les intérêts des actionnaires. Bien qu'il lui incombe d'évaluer la performance des employés et d'agrèer l'identité des employés qui recevront des unités d'actions subalternes ou des options d'achat d'actions de la Société conformément aux politiques établies par le conseil d'administration et aux modalités du régime incitatif à long terme, le comité des ressources humaines peut partager ces fonctions avec le conseil d'administration. Au cours de la période allant du 1^{er} septembre 2015 au 31 août 2016, même si ces fonctions ont été partagées entre le conseil d'administration et le comité des ressources humaines, elles ont été principalement exécutées par le comité des ressources humaines.

Le comité des ressources humaines a passé en revue la rémunération qui se trouve dans le présent document et l'a analysée avec le président-directeur général et le vice-président, capital humain, de la Société, et le comité des ressources humaines a recommandé au conseil d'administration que la divulgation de la rémunération soit incluse dans la présente circulaire.

Du 1^{er} septembre 2015 au 1^{er} novembre 2016, le comité des ressources humaines a tenu cinq (5) réunions et à toutes ces réunions, la rémunération des dirigeants a été discutée. Tous les membres du comité des ressources humaines ont participé à chacune des réunions, à l'exception de MM. Allard et Edwards, qui ont chacun été absent à une (1) réunion. Le tableau suivant présente un aperçu des principales activités du comité des ressources humaines pour la période entre le 1^{er} septembre 2015 et le 1^{er} novembre 2016 :

| Réunion | Principales activités du comité des ressources humaines |
|----------------|--|
| 7 octobre 2015 | <ul style="list-style-type: none"> • Examen des résultats des critères d'évaluation du rendement pour l'exercice terminé le 31 août 2015; • Examen des critères d'évaluation du rendement pour l'exercice commençant le 1^{er} septembre 2015; • Examen des résultats du régime incitatif à court terme pour l'exercice terminé le 31 août 2015; • Examen du régime incitatif à court terme pour l'exercice commençant le 1^{er} septembre 2015; • Examen des échelles et augmentations salariales proposées pour l'exercice commençant le 1^{er} septembre 2015; • Examen des régimes de rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice commençant le 1^{er} septembre 2015, soit le salaire de base, le régime incitatif à court terme et la rémunération à base d'actions accordée dans le cadre du régime incitatif à long terme; • Examen et approbation de la rémunération à base d'actions pour la force de vente accordée dans le cadre du régime incitatif à long terme pour l'exercice commençant le 1^{er} septembre 2015; • Examen et approbation des montants aux termes de la rémunération à base d'actions pour les employés à haut rendement, accordée dans le cadre du régime incitatif à long terme pour l'exercice commençant le 1^{er} septembre 2015; • Examen et approbation de la section sur la rémunération des membres de la haute direction de la circulaire de sollicitation de procurations pour l'exercice terminé le 31 août 2015; • Examen et approbation des objectifs et du régime de rémunération du chef de la direction; • Examen de l'évaluation des risques liés aux obligations de communication de la rémunération des hauts dirigeants. |
| 6 janvier 2016 | <ul style="list-style-type: none"> • Examen et approbation des critères d'évaluation du rendement pour l'exercice commençant le 1^{er} septembre 2015; • Examen et approbation du régime incitatif à court terme de certains hauts dirigeants pour l'exercice commençant le 1^{er} septembre 2015, incluant les objectifs du chef de la direction; • Examen des résultats du régime incitatif à court terme pour l'exercice terminé le 31 août 2015; • Examen des résultats trimestriels en vertu du régime incitatif à court terme pour l'exercice commençant le 1^{er} septembre 2015 et faisant partie du régime incitatif à court terme; • Examen et approbation de la rémunération à base d'actions pour les employés à haut rendement, accordée dans le cadre du régime incitatif à long terme pour l'exercice commençant le 1^{er} septembre 2015; • Examen global de la rémunération; • Examen du programme de leadership; • Gestion des talents. |
| 29 mars 2016 | <ul style="list-style-type: none"> • Examen des résultats trimestriels en vertu du régime incitatif à court terme pour l'exercice commençant le 1^{er} septembre 2015 et faisant partie du régime incitatif à court terme; • Examen du processus de planification de la relève; • Examen et approbation du régime incitatif à court terme de certains hauts dirigeants pour l'exercice financier commençant le 1^{er} septembre 2015; • Examen des initiatives clés du capital humain; • Examen de la rémunération de la haute direction; • Examen du programme de leadership; • Examen des critères de sélection pour les membres du conseil d'administration; • Examen de la gestion des talents. |
| 29 juin 2016 | <ul style="list-style-type: none"> • Examen des résultats trimestriels en vertu du régime incitatif à court terme pour l'exercice commençant le 1^{er} septembre 2015 et faisant partie du régime incitatif à court terme; • Examen et approbation du régime incitatif à court terme de certains hauts dirigeants pour l'exercice commençant le 1^{er} septembre 2015; • Mise à jour de l'examen global de la rémunération; • Mise à jour de l'examen de la structure de gestion; • Mise à jour de l'examen de la gestion des talents; • Examen des initiatives clés du capital humain. |

| Réunion | Principales activités du comité des ressources humaines |
|-----------------|---|
| 12 octobre 2016 | <ul style="list-style-type: none"> • Examen des résultats des critères d'évaluation du rendement pour l'exercice terminé le 31 août 2016; • Examen des critères d'évaluation du rendement pour l'exercice commençant le 1^{er} septembre 2016; • Examen des résultats du régime incitatif à court terme pour l'exercice terminé le 31 août 2016; • Mise à jour du régime incitatif à court terme pour l'exercice commençant le 1^{er} septembre 2016; • Examen des échelles et augmentations salariales proposées pour l'exercice commençant le 1^{er} septembre 2016; • Examen des régimes de rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice commençant le 1^{er} septembre 2016, soit le salaire de base, le régime incitatif à court terme et la rémunération à base d'actions accordée dans le cadre du régime incitatif à long terme; • Examen et approbation de la rémunération à base d'actions pour la force de vente accordée dans le cadre du régime incitatif à long terme pour l'exercice commençant le 1^{er} septembre 2016; • Examen et approbation des montants aux termes de la rémunération à base d'actions pour les employés à haut rendement, accordée dans le cadre du régime incitatif à long terme pour l'exercice commençant le 1^{er} septembre 2016; • Examen et approbation de la section sur la rémunération des membres de la haute direction de la circulaire de sollicitation de procurations pour l'exercice terminé le 31 août 2016; • Examen et approbation des objectifs et du régime de rémunération du chef de la direction; • Examen de l'évaluation des risques liés aux obligations de communication de la rémunération des hauts dirigeants. |

Contrôle du régime de rémunération – Consultants en rémunération et examen interne

Il est de pratique courante que la position relative de la Société quant aux niveaux de rémunération soit établie périodiquement à la suite d'études réalisées par des firmes indépendantes d'experts-conseils qui ont recours à un marché de référence choisi formé de sociétés comparables. Les activités d'étalonnage sont plus amplement détaillées plus bas sous la rubrique « – Étalonnage ».

En 2016, la Société a mandaté Willis Towers Watson pour effectuer un examen global de la rémunération des dirigeants (ci-après le « positionnement de rémunération cible »). Les éléments suivants ont été pris en compte au moment de l'examen et de l'analyse de la rémunération: salaire de base; bonus cible; rémunération incitative à long terme; avantages indirects et pension (ci-après « rémunération totale cible »). Le travail de Willis Towers Watson incluait des services d'aide pour l'établissement de l'étalonnage, l'évaluation des écarts possibles entre le marché et la rémunération de la haute direction, et la proposition de changements afin d'assurer une cohérence entre le marché et la politique de rémunération de la Société. En 2016, onze (11) postes de haute direction ont été visés par l'examen global de la rémunération des dirigeants, huit (8) au Canada et trois (3) à l'extérieur du Canada.

En 2015, la Société s'est appuyée sur les activités d'étalonnage et sur le travail accompli au cours des années précédentes. En 2013 et 2014, comme en 2016, Willis Towers Watson a été mandaté pour effectuer le positionnement de rémunération cible tel que décrit au paragraphe précédent. Willis Towers Watson a aussi fourni des recommandations concernant la formule de la rémunération incitative à court terme et de la rémunération incitative à long terme de la Société et a également évalué la compétitivité de la rémunération offerte aux administrateurs indépendants du conseil d'administration et a proposé des changements afin d'assurer une cohérence avec les pratiques du marché.

De plus, les études internes en matière d'équité salariale constituent, pour la Société, un facteur clé permettant de compléter le processus de révision de la rémunération et d'indiquer à quel niveau des rajustements devraient être faits. En raison de cette pratique, au cours de l'exercice terminé le 31 août 2016, certains rajustements de rémunération ont été apportés, tout comme dans les années antérieures. Entre autres, en 2012, suite à l'évaluation de l'actionnariat du Président-directeur général, le comité des ressources humaines a déterminé que le Président-directeur général ne devrait plus recevoir de rémunération à base d'actions considérant que l'actionnariat du Président-directeur général est suffisant et que la rémunération à base d'actions ne peut plus être raisonnablement considéré comme un incitatif à la performance. Conséquemment, il a été décidé que le salaire de base du Président-directeur général serait rajusté au cours d'une période de quatre (4) ans à compter de l'exercice qui a commencé le 1^{er} septembre 2012.

Le comité des ressources humaines a le pouvoir de mandater tout consultant indépendant de son choix pour conseiller ses membres sur des questions concernant la politique de rémunération totale de la haute direction et de fixer les honoraires et les modalités relatives à l'embauche de ces consultants. Le comité des ressources humaines est au bout du compte responsable de ses propres décisions, qui peuvent tenir compte d'autres éléments que les renseignements et les recommandations fournis par ses consultants en matière de rémunération ou la direction.

Pour l'exercice terminé le 31 août 2016, le comité des ressources humaines a retenu les services de Willis Towers Watson pour effectuer une analyse de la rémunération des membres de la haute direction.

Pour les exercices terminés le 31 août 2015 et le 31 août 2016, la Société a également retenu les services de Willis Towers Watson, Eckler, 37-2 Conseil inc. (maintenant Normandin Beaudry), Aon, Great Place to Work, Lee Hecht Harrison Knightsbridge, Mercer, Morneau Shepell, Opex Conseils, SMA Transformation et SPB Psychologie organisationnelle pour des services autres que la rémunération des dirigeants. Les services de Willis Towers Watson comprenaient l'accès aux données et aux sondages sur les avantages sociaux et la rémunération des employés au Canada, aux États-Unis, en Finlande et au Royaume-Uni. Les services d'Eckler portaient sur l'analyse des régimes de retraite à cotisations déterminées, la politique de retraite, la gouvernance et la communication aux employés. Les services de 37-2 Conseil inc. (maintenant Normandin Beaudry) et OPEX Conseils portaient sur la logistique et la gestion de la rémunération du personnel de vente, y compris l'amélioration des processus. Les services fournis par Aon étaient liés à l'accès aux données et aux sondages de rémunération pour le personnel de vente dans divers pays. La Société a mandaté Great Place to Work pour des services liés à l'évaluation de la culture d'entreprise. Lee Hecht Harrison Knightsbridge et Morneau Shepell ont collaboré avec la Société pour des services de réaffectation. La Société a consulté Mercer afin d'obtenir des données de rémunération pour des employés expatriés et de l'assistance pour la conformité avec la loi sur l'équité salariale mise en place par le gouvernement du Québec, Canada. SMA Transformation a porté assistance à la Société pour la formation des employés. La Société a consulté SPB Psychologie organisationnelle pour certains tests préalables à une promotion. Les frais pour les services rendus qui ne sont pas liés à la rémunération des dirigeants ne sont pas tenus d'être approuvés par le comité des ressources humaines.

Les honoraires totaux versés à Willis Towers Watson, Eckler, 37-2 Conseil inc. (maintenant Normandin Beaudry), Aon, Great Place to work, Lee Hecht Harrison Knightsbridge, Mercer, Morneau Shepell, OPEX Conseils, SMA Transformation et SPB Psychologie organisationnelle pour les services de consultation fournis au comité des ressources humaines liés à la rémunération des administrateurs et hauts dirigeants de la Société et à la Société, pour tous les autres services fournis au cours des exercices terminés les 31 août 2015 et 2016 se présentent comme suit :

| Types d'honoraires | Honoraires pour l'exercice 2015 | Pourcentage des honoraires pour l'exercice 2015 | Honoraires pour l'exercice 2016 | Pourcentage des honoraires pour l'exercice 2016 |
|---|---------------------------------|---|---------------------------------|---|
| Honoraires pour services liés à la rémunération de la haute direction | 0 \$ CA | 0 % | 28 734 \$ CA | 14 % |
| Autres honoraires | 115 333 \$ CA | 100 % | 175 202 \$ CA | 86 % |
| Total | 115 333 \$ CA | 100 % | 203 936 \$ CA | 100 % |

Étalonnage

Aux fins de l'évaluation de la compétitivité de la rémunération totale cible des dirigeants, la Société a considéré les données sur la rémunération d'un groupe de comparaison qui comprend des sociétés privées et publiques de taille comparable, dans un secteur similaire, exerçant des activités dans plusieurs pays et attirant des profils similaires d'employés, de professionnels et d'experts. Le groupe de comparaison a été révisé en 2016 suivant les orientations et les conseils de Willis Towers Watson.

- **Dirigeants du Canada** : Pour les dirigeants situés au Canada, la Société a utilisé le groupe de comparaison suivant: 5N Plus Inc., ACCEO Solutions, AgJunction Inc, Atos IT Services and Solutions, Inc., Avigilon Corporation, Callian Technologies Ltd., Ciena, COM DEV International Ltd., Constellation Software inc., Evertz Technologies Ltd., GTECH, Open Text Corporation, Redline Communications Group Inc., Sandvine Corporation, Sierra Wireless Inc., Smart Technologies Inc., Vecima Networks Inc., Vidéotron Ltée et Wi-Lan Inc.
- **Dirigeants des États-Unis** : Pour les dirigeants situés aux États-Unis, la Société a utilisé le groupe de comparaison suivant: AMETEK, Avangate, BMC Software, CDK Global, Communications Systems, Crown Castle, Intelsat, Itron, Keysight Technologies, Laird Technologies, MTS Systems, Plexus, SAS Institute, SunGard Data Systems, Teradata, TomTom, Total System Services, Truphone, Verint Systems.
- **Dirigeants du Royaume-Uni** : Pour les dirigeants situés au Royaume-Uni, la Société a utilisé le groupe de comparaison suivant: BAE Systems Applied Intelligence, COLT Telecom, Flextronics, Fujitsu, Irdeto, McCain Foods, PepsiCo, Premier Food Group, QinetiQ, Qualcomm, Rentokil Initial, Talk Talk Group, Viacom.
- **Dirigeants d'Asie** : Pour les dirigeants situés en Asie, la Société a utilisé un groupe de comparaison plus large, basé sur des données de l'industrie générale : A.Menarini Asia-Pacific, Abbott Laboratories, AbbVie, Accenture, ACE Asia Pacific Services, ACE Insurance, ACE Life Insurance Company Ltd, ACR Capital Holdings, AIA Company, Aimia, Alcatel-Lucent, Amazon.com, ANZ Banking Group, ASML, AstraZeneca, Avanade, Aviva Ltd, AXA Insurance Singapore, AXA Life Insurance Singapore, Bank of New York Mellon, Baxter, Beckman Coulter, Becton Dickinson, BHP Billiton, Bio-Rad Laboratories, Biosensors, BT Global Services, Cerebos Pacific Limited, Chubb Pacific Underwriting, Cigna, CommScope, DHL, DHL Express, DHL GBS, DHL Global Forwarding, DHL Mail, DHL Supply Chain, Discovery Communications, Experian, Federal Insurance Company, Fujitsu, GE Energy, GE Healthcare, General Electric, Great Eastern Life Insurance, Hap Seng Consolidated, HSBC Holdings, IHS Global, IMI, Ingenico, Intel, Intercontinental Hotels Group, International Flavors & Fragrances, ITT Corporation, Johnson & Johnson, Lexmark, Liberty Insurance, M1 Limited, Manulife, MasterCard, Merck KGaA, Microsoft, Molex, MSD International GMBH (Singapore Branch), National Australia Bank, NBC Universal, NCR, Overseas Assurance Corporation, Pfizer, Pramerica Financial Asia HQ, Proximus, Prudential Assurance Company, Prudential Services, QBE Insurance, Qualcomm, Reinsurance Group of America, RELX Group, Rio Tinto, Roche Pharmaceuticals, Sabre Holdings, Sealed Air, Smiths Group, Spirax Sarco, Standard Chartered Bank, StarHub, Starwood Hotels & Resorts, Straits Developments, Swiss Reinsurance International, Teva Pharmaceutical Industries, Thermo Fisher Scientific, Trayport, TUI, UBS, Unilever, United Overseas Bank, Verizon, Zurich Insurance Company, Zurich Life Insurance.

Pour être pris en compte dans le groupe de comparaison, une entreprise devait répondre aux critères suivants :

- a) Industrie similaire : Matériel et équipement de technologie, équipement et services ou logiciel et services de télécommunications;
- b) Taille comparable : Chiffre d'affaires inférieur à 1 milliard de dollars CA. Seule une société cotée à la bourse a eu des revenus au-dessus de l'équivalent de 1 milliard de dollars CA. L'étude comparative du marché de rémunération se fait en utilisant l'analyse de régression, une méthode qui permet de prédire le niveau de compétitivité de la rémunération par « taille-ajustée » en tenant compte de la taille de la Société par rapport à celle des autres sociétés dans le groupe de référence. Cette méthode permet d'atténuer les impacts que les entreprises de plus grande envergure pourraient avoir sur les niveaux de rémunération de la Société.

De plus, la Société participe annuellement à deux (2) grands sondages et par conséquent est autorisée à se procurer les résultats dans le but de continuer l'étalonnage de la rémunération sur une base régulière. Le premier est « Willis Towers Watson High Tech Middle Management, Professional and Support Compensation Survey », qui fournit et reçoit des données concernant le Canada, les États-Unis, le Royaume-Uni, la Finlande et le Liban. L'autre est « Radford (AON) Global Sales Survey », qui fournit et reçoit des données de tous les pays où la Société déploie une force de vente.

Principes directeurs en matière de rémunération de la haute direction

Les régimes de rémunération des dirigeants de la Société sont conçus pour attirer, fidéliser et motiver des hauts dirigeants clés ayant un impact direct sur le succès à long terme de la Société et la création de la valeur pour les actionnaires. Pour déterminer la rémunération de la haute direction, le comité des ressources humaines tient compte des quatre (4) principes suivants :

- **Axée sur le rendement** : Les niveaux de rémunération de la haute direction tiennent compte à la fois des résultats de la Société et des résultats individuels déterminés en fonction d'objectifs quantitatifs et qualitatifs précis qui sont établis au début de chaque exercice en fonction des objectifs stratégiques à long terme de la Société.
- **Alignée sur les intérêts des actionnaires** : Une portion importante de la rémunération incitative des hauts dirigeants se compose de primes en titres de participation afin d'assurer l'alignement des intérêts des hauts dirigeants sur les principes de croissance soutenue de la valeur pour les actionnaires à long terme.
- **Concurrentielle dans le marché** : La rémunération des hauts dirigeants est conçue pour être concurrentielle par rapport à celle qui est versée par des sociétés paires comparables et tient compte des résultats de la Société.
- **Équitable individuellement** : Les niveaux de rémunération sont également conçus pour tenir compte de facteurs individuels tels que l'étendue des responsabilités, l'expérience et le rendement, ce dernier étant évalué en fonction de critères individuels.

Politiques et pratiques en matière de rémunération

En avril 2007, la Société a adopté une pratique exemplaire à l'égard de la date de l'octroi de la rémunération au rendement sous forme d'actions. Le but de cette pratique exemplaire consiste à assurer que la Société se conforme aux lois et règlements sur les valeurs mobilières et évite la pratique de l'antidate dans le cadre de la compensation incitative à base d'actions. La pratique exemplaire indique que la Société doit : (i) attribuer la rémunération incitative récurrente à base d'actions en vertu de son Régime incitatif à long terme, le cinquième jour ouvrable suivant la publication des résultats financiers de la Société, et (ii) attribuer la rémunération incitative récurrente à base d'actions en vertu de son Régime de droits différés à la valeur d'actions, le dernier jour ouvrable de chaque trimestre. En octobre 2014, la Société a modifié sa Charte du comité des ressources humaines dans le but de l'adapter aux dernières règles du NASDAQ en ce qui concerne l'indépendance des administrateurs, la nomination et les comités de rémunération, et afin de mieux décrire le processus de mise en candidature des administrateurs.

Évaluation des risques liés à la rémunération de la haute direction

Le comité des ressources humaines tient compte des répercussions des risques associés aux politiques et pratiques en matière de rémunération de la Société en établissant les recommandations de rémunération de la haute direction. À ce titre, pour l'exercice terminé le 31 août 2016, le comité des ressources humaines a mené une étude interne de l'évaluation des risques liés à la rémunération de la haute direction. Le comité des ressources humaines a examiné individuellement les régimes de rémunération pour chaque membre de la haute direction éventuellement visé contre une liste d'éléments qui pourraient faire en sorte qu'un dirigeant prenne des risques inappropriés ou excessifs. Pour l'exercice terminé le 31 août 2016, le comité des ressources humaines n'a pas identifié de risques associés aux politiques et pratiques en matière de rémunération de la Société qui sont raisonnablement susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur celle-ci.

Le 9 octobre 2012, la Charte du comité des ressources humaines a été modifiée afin d'inclure expressément la responsabilité du comité des ressources humaines de mener une évaluation annuelle des risques associés aux politiques et pratiques en matière de rémunération de la Société.

Achat d'instruments financiers de couverture par un haut dirigeant ou un administrateur

Bien que la Société n'a pas adopté une politique interdisant ou limitant le droit de ses hauts dirigeants et administrateurs d'acheter des instruments financiers, y compris les contrats à terme variables prépayés, swaps sur actions, tunnels ou parts de fonds négociés en bourse, qui visent à couvrir ou compenser une diminution de la valeur marchande de titres de capitaux propres attribués à titre de rémunération ou détenus, directement ou indirectement, par le haut dirigeant ou l'administrateur, à la connaissance de la direction, aucun haut dirigeant ou administrateur n'a acheté de tels instruments en date du 1^{er} novembre 2016. En outre, conformément à la Politique de transaction sur les titres de la Société, les hauts dirigeants et les administrateurs sont tenus de faire autoriser au préalable par le bureau du conseil juridique de la Société toute transaction portant sur les titres de la Société, ce qui comprend l'achat d'un des instruments financiers susmentionnés.

Éléments du programme de rémunération

Les éléments clés du programme de rémunération de la haute direction de la Société pour 2016, étaient (i) le salaire de base, (ii) la rémunération incitative à court terme (aux termes du Régime incitatif à court terme ou du Régime incitatif lié aux ventes) et (iii) la rémunération incitative à base d'actions accordée dans le cadre du régime incitatif à long terme. De plus, la société a également offert des régimes d'avantages sociaux et, le cas échéant, a contribué à un régime de participation différée aux bénéfices ou un régime 401K. Afin de déterminer les niveaux appropriés de chacune des composantes de la rémunération, le comité des ressources humaines a tenu compte de tous les éléments clés du programme de rémunération de la haute direction. Le comité des ressources humaines n'a pas affecté de pondération précise à l'un ou l'autre des éléments clés du programme de rémunération de la haute direction de la Société pour 2016.

Salaires de base

Pour fixer les salaires de base des membres de la haute direction, dont le président-directeur général, la Société tient compte des responsabilités, des descriptions de poste et des salaires versés par d'autres entreprises semblables pour des postes d'importance et de complexité comparables. Le comité des ressources humaines a pour objectif d'aligner les niveaux de rémunération des hauts dirigeants sur le positionnement de rémunération cible applicable à un marché de référence constitué de sociétés comparables dont la taille est semblable à celle de la Société, lequel groupe est formé principalement de sociétés du secteur de la haute technologie et des télécommunications et du secteur de la fabrication et des biens durables. Chaque année, au début de chaque exercice, le comité des ressources humaines passe en revue le salaire de base de chacun des hauts dirigeants et recommande au conseil d'administration d'approuver des rajustements appropriés, au besoin, à l'intérieur de la fourchette salariale visée afin de maintenir une position concurrentielle sur le marché.

Rémunération incitative à court terme

Le régime incitatif à court terme (le « RICT ») ou le régime incitatif lié aux ventes (le « RILV ») pour les hauts dirigeants qui font partie de l'équipe de ventes, offre aux hauts dirigeants la possibilité de toucher des primes annuelles établies en fonction du rendement financier de la Société et de l'atteinte d'objectifs stratégiques et d'objectifs des différents services qui sont établis annuellement (les « critères d'évaluation du rendement de la Société ») ainsi que de l'atteinte d'objectifs de rendement individuels (les « critères d'évaluation du rendement personnel »). Les critères d'évaluation du rendement de la Société aux termes du RICT s'appliquent également à tous les autres employés de la Société, à l'exception de la force de vente, à l'égard de laquelle le RILV s'applique. Les critères d'évaluation du rendement personnel s'appliquent seulement aux hauts dirigeants et aux directeurs de la Société.

Chaque année, le comité des ressources humaines détermine l'incitatif annuel cible pour chaque haut dirigeant, lequel est un pourcentage du salaire de base du haut dirigeant (l'« incitatif annuel cible »). Les incitatifs annuels cibles pour les hauts dirigeants admissibles à des primes d'encouragement au cours de l'exercice terminé le 31 août 2016 ont été mis en place pour s'arrimer progressivement avec l'objectif du comité des ressources humaines d'aligner la rémunération avec le positionnement de rémunération cible offert sur le marché de référence. Pour le dernier exercice, l'incitatif annuel cible pour les membres de la haute direction visés est comme suit :

| Nom et titre | Incitatif annuel cible en % du salaire de base |
|--|--|
| Germain Lamonde, président-directeur général | 65,0 % |
| Philippe Morin, chef de l'exploitation | 50,0 % |
| Pierre Plamondon, vice-président des finances et chef de la direction financière | 42,5 % |
| Jon Bradley, vice-président des ventes (Europe, Moyen-Orient et Afrique) | 70,0 % |
| Dana Yearian, vice-président des ventes (Amérique) | 89,0 % |

Régime incitatif à court terme

Les attributions aux termes du RICT (pour les membres de la haute direction qui ne font pas partie de la force de vente) sont calculées comme suit :

$$\text{Salaire de base} \times \text{Incitatifs annuels cibles (\%)} \times \text{Critères d'évaluation du rendement de la Société (\%)} \times \text{Critères d'évaluation du rendement personnel (\%)}$$

Au début de chaque exercice, le comité des ressources humaines recommande au conseil d'administration, en vue de leur approbation, les critères d'évaluation du rendement de la Société qui permettront d'établir la rémunération incitative annuelle. Le tableau suivant présente les critères d'évaluation du rendement de la Société, leur pondération et leur résultat dans le cadre de l'évaluation globale du rendement de la Société en fonction des critères applicables à tous les membres de la haute direction et employés de la Société, sauf les membres de la haute direction et les employés qui font partie de la force de vente :

| Critères d'évaluation du rendement de la Société ¹ | Pondération | Résultat en pourcentage de la pondération | Résultat des indicateurs |
|---|--------------|---|--------------------------|
| Revenus consolidés ² | 30 % | 17,85 % | 232,6 M\$ US |
| BAIIA rajusté ³ | 45 % | 30,52 % | 22,0 M\$ US |
| Qualité ⁴ | 15 % | 12,75 % | 95 % |
| Taux de recommandation net ⁵ | 5 % | 5,88 % | 70 % |
| Livraison ponctuelle ⁴ | 5 % | 4,22 % | 96,5 % |
| Total | 100 % | 71,22 % | |

- 1) Le résultat du BAIIA rajusté de la Société pour l'exercice doit être positif (plus grand que 0) pour l'ensemble des critères d'évaluation du rendement de la Société pour donner lieu à un paiement. Le BAIIA rajusté représente le bénéfice net avant intérêts, impôts, dépréciation et amortissement, frais de restructuration, coûts de rémunération à base d'actions et gain de change.
- 2) Pour l'indicateur des revenus consolidés, les résultats calculés au *pro rata* seront fondés sur un niveau de rendement variant de 25 % à 125 % de l'atteinte des revenus de l'exercice précédent (222,1 M\$ US) jusqu'à l'atteinte des cibles minimales déterminées au début de l'exercice (252,5 M\$ US).
- 3) Pour l'indicateur du BAIIA rajusté, les résultats calculés au *pro rata* seront fondés sur un niveau de rendement variant de 25 % à 125 % de l'atteinte du BAIIA rajusté de l'exercice précédent (13,8 M\$ US) jusqu'à l'atteinte des cibles minimales de BAIIA rajustés déterminées au début de l'exercice (33,1 M\$ US).
- 4) Pour les indicateurs de qualité et de livraison ponctuelle, les résultats varieront de 0 % à 100 % de la pondération à l'atteinte d'un seuil minimal de 50 % et 91,7 % respectivement, jusqu'à la cible annuelle déterminée au début de l'année financière et de 100 % à 150 % de la pondération à l'atteinte de la cible annuelle jusqu'à un seuil maximal de 125 % et 99,7 %, respectivement.
- 5) Pour l'indicateur du taux de recommandation net, les résultats varieront de 0 % à 100 % de la pondération à l'atteinte d'un seuil minimal de 45 % jusqu'à la cible annuelle déterminée au début de l'exercice et de 100 % à 150 % de la pondération à l'atteinte de la cible annuelle jusqu'à un seuil maximal de 72 %.

Les critères d'évaluation du rendement personnel sont établis annuellement par le supérieur du membre de la haute direction ou par le comité des ressources humaines, et sont approuvés par le conseil d'administration de la Société. Ils sont fondés sur le poste occupé par le haut dirigeant, son rôle et ses responsabilités au sein de la Société, les objectifs de son service et ses objectifs de gestion individuels. À la fin de chaque exercice, le supérieur du membre de la haute direction, ou le comité des ressources humaines, évalue son rendement en fonction des objectifs préétablis, à la lumière de ses progrès, de ses réussites et de sa contribution. Les tableaux suivants présentent, pour chaque membre de la haute direction visé assujéti au RICT, un aperçu des éléments formant les critères d'évaluation du rendement personnel, de même que leur pondération et les résultats à ce titre pour l'exercice 2016, dans le cadre des critères globaux d'évaluation du rendement personnel :

| Germain Lamonde, président-directeur général | | |
|--|---|-------------------------|
| Critères d'évaluation du rendement personnel¹ | Pondération (de 0 % à 160 %) | Résultat (%) |
| Objectifs financiers | | |
| Revenus de la Société | De 0 % à 35 % | 25,70 % |
| BAlIA de la Société | De 0 % à 55 % | 17,85 % |
| Contribution stratégique | | |
| Activités de fusion et d'acquisition visant une entreprise axée sur les solutions | De 0 % à 20 % | 18,00 % |
| Établissement et mise en œuvre d'un plan stratégique menant à une croissance des revenus pour les familles de services et produits identifiées | De 0 % à 20 % | 15,50 % |
| Satisfaction de la clientèle | De 0 % à 15 % | 11,63 % |
| Satisfaction des employés | De 0 % à 15 % | 13,50 % |
| Total | | 102,18 % |
| Total des critères d'évaluation du rendement de la Société (71,22 %) X critères d'évaluation du rendement personnel (102,18 %) | | 72,77 % |

1) Si le niveau minimum du BAlIA de la Société, déterminé au début de l'exercice, n'est pas atteint, tout paiement de la rémunération variable du CEO sera au gré du comité des ressources humaines.

| Philippe Morin, chef de l'exploitation | | | |
|--|--------------------|---|-------------------------|
| Critères d'évaluation du rendement personnel | Pondération | Pondération (de 0 % à 150 %) | Résultat (%) |
| Objectifs financiers | Pondération | De 0 % à 70 % | 49,30 % |
| BAlIA de la Société | 40 % | | |
| Revenus de la Société | 30 % | | |
| Contribution stratégique | | Pondération | De 0 % à 80 % |
| Amélioration des revenus, de la rentabilité et du positionnement de la Société dans certains marchés stratégiques | 30 % | | |
| Déploiement des stratégies et atteinte des objectifs incombant au membre de la haute direction visé, tel qu'il est établi dans le plan stratégique de la Société | 30 % | | |
| Positionnement et transformation de la Société pour permettre une croissance significative du BAlIA et des revenus de la Société | 20 % | | |
| Total | | | 101,57 % |
| Total des critères d'évaluation du rendement de la Société (71,22 %) X critères d'évaluation du rendement personnel (101,57 %) | | | 72,34 % |

| Pierre Plamondon, vice-président des finances et chef de la direction financière | | | |
|--|-------------|---|-------------------------|
| Critères d'évaluation du rendement personnel | | Pondération (de 0 % à 150 %) | Résultat (%) |
| Objectifs financiers | Pondération | De 0 % à 70 % | 49,64 % |
| BAlIA de la Société | 40 % | | |
| Revenus de la Société | 30 % | | |
| Contribution stratégique | Pondération | De 0 % à 80 % | 73,10 % |
| Déploiement des stratégies et atteinte des objectifs incombant au membre de la haute direction visé, tel qu'il est établi dans le plan stratégique de la Société | 30 % | | |
| Maintien des normes les plus rigoureuses et respect des normes de présentation de l'information financière de la Société; contrôles internes et gouvernance; développement corporatif et gestion des risques | 30 % | | |
| Déploiement d'une contribution stratégique et soutien dans la gestion des technologies de l'information, relations avec les investisseurs et des services juridiques de la Société | 20 % | | |
| Total | | | 122,74 % |
| Total des critères d'évaluation du rendement de la Société (71,22 %) X critères d'évaluation du rendement personnel (122,74 %) | | | 87,41 % |

Régime incitatif lié aux ventes

Les objectifs aux termes du RILV pour les membres de la haute direction qui font partie de la force de vente visent à récompenser quatre (4) éléments : trois (3) éléments sont alignés sur les intérêts des actionnaires (marges de contribution, croissance de la marge de contribution et facturation) et un (1) élément repose sur des incitatifs spécifiques. Les objectifs sont établis par le supérieur du haut dirigeant et s'appliquent au territoire que supervise ce haut dirigeant. Le tableau suivant présente les objectifs aux termes du RILV pour chaque membre de la haute direction visé qui fait partie de la force de vente :

| Jon Bradley, vice-président des ventes (EMOA) | | |
|--|-----------------------------------|-------------------------|
| Critères d'évaluation du rendement de la Société | Cibles incitatives (\$ US) | Résultat (\$ US) |
| Prime au titre des marges de contribution ¹ | 73 382 | 68 245 |
| Prime sur la facturation ² | 20 013 | 19 188 |
| Prime relative aux objectifs de ventes stratégiques ³ | 30 020 | 26 210 |
| Prime sur l'expansion à long terme ⁴ | 10 007 | 9 376 |
| Total | 133 422 | 123 019 |

- 1) Le montant de la prime pour l'atteinte des cibles trimestrielles au titre des marges de contribution pour le territoire de l'EMOA est fonction du pourcentage d'atteinte au-delà de 35 % jusqu'à 100 % des cibles trimestrielles des marges de contribution définies au début de l'exercice. Un montant accéléré de prime est également payable en fonction du pourcentage d'atteinte au-delà de 100 % de la cible trimestrielle des marges de contribution.
- 2) Le montant de la prime pour l'atteinte des cibles de facturation pour le territoire de l'EMOA est fonction du pourcentage d'atteinte au-delà de 50 % jusqu'à 100 % des cibles trimestrielles de facturation définies au début de l'exercice. Un montant supplémentaire de prime est également payable en fonction du pourcentage d'atteinte au-delà de 100 % jusqu'à 125 % des cibles trimestrielles de facturation. À l'atteinte du pourcentage de 125 % des cibles trimestrielles de facturation, la partie correspondante au-delà de 125 % est ajoutée au trimestre suivant pour le calcul du montant de la prime jusqu'à l'atteinte d'un seuil maximal de 150 %.
- 3) Le montant de la prime pour l'atteinte des cibles de facturation pour les lignes de produits spécifiques pour le territoire de l'EMOA est fonction du pourcentage d'atteinte de plus de 50 % jusqu'à 100 % des cibles annuelles de facturation pour les lignes de produits spécifiques définies au début de l'exercice. Un montant accéléré de prime est également payable en fonction du pourcentage d'atteinte au-delà de 100 % des cibles de facturation pour les lignes de produits spécifiques pour le territoire de l'EMOA.
- 4) Le montant de la prime pour l'atteinte des cibles de croissance de la marge de contribution pour le territoire de l'EMOA pour l'exercice 2017 est fonction du pourcentage de cette croissance au-delà de 5 % jusqu'à 15 %.

| Dana Yearian, vice-président des ventes (Amérique) | | |
|--|-----------------------------------|-------------------------|
| Critères d'évaluation du rendement de la Société | Cibles incitatives (\$ US) | Résultat (\$ US) |
| Prime au titre des marges de contribution ¹ | 124 979 | 113 142 |
| Prime sur la facturation ² | 31 245 | 30 628 |
| Prime relative aux objectifs de ventes stratégiques ³ | 33 849 | 19 470 |
| Prime sur l'expansion à long terme ⁴ | 18 226 | 18 226 |
| Total | 208 299 | 181 465 |

- 1) Le montant de la prime pour l'atteinte des cibles trimestrielles au titre des marges de contribution pour le territoire de l'Amérique est fonction du pourcentage d'atteinte au-delà de 35 % jusqu'à 100 % des cibles trimestrielles des marges de contribution définies au début de l'exercice. Un montant accéléré de prime est également payable en fonction du pourcentage d'atteinte au-delà de 100 % de la cible trimestrielle des marges de contribution.
- 2) Le montant de la prime pour l'atteinte des cibles de facturation pour le territoire de l'Amérique est fonction du pourcentage d'atteinte au-delà de 50 % jusqu'à 100 % des cibles trimestrielles de facturation définies au début de l'exercice. Un montant supplémentaire de prime est également payable en fonction du pourcentage d'atteinte au-delà de 100 % jusqu'à 125 % des cibles trimestrielles de facturation. À l'atteinte du pourcentage de 125 % des cibles trimestrielles de facturation, la partie correspondante au-delà de 125 % est ajoutée au trimestre suivant pour le calcul du montant de la prime jusqu'à l'atteinte d'un seuil maximal de 150 %.
- 3) Le montant de la prime pour l'atteinte des cibles de facturation pour les lignes de produits spécifiques pour le territoire de l'Amérique est fonction du pourcentage d'atteinte de plus de 50 % jusqu'à 100 % des cibles annuelles de facturation pour les lignes de produits spécifiques définies au début de l'exercice. Un montant accéléré de prime est également payable en fonction du pourcentage d'atteinte au-delà de 100 % des cibles de facturation pour les lignes de produits spécifiques pour le territoire de l'Amérique.
- 4) Le montant de la prime pour l'atteinte des cibles de croissance de la marge de contribution pour le territoire de l'Amérique pour l'exercice 2017 est fonction du pourcentage de cette croissance au-delà de 5 % jusqu'à 15 %.

Rémunération incitative à long terme

La rémunération incitative à long terme offerte par la Société comprend deux (2) principaux régimes: i) le régime incitatif à long terme (« RILT ») pour les administrateurs, dirigeants, employés et les personnes physiques ou morales fournissant des services continus de gestion ou de consultation (les « experts-conseils ») de la Société et ses filiales et (ii) le régime de droits différés à la valeur d'actions (« DDVA ») pour les administrateurs non employés de la Société.

Régime incitatif à long terme

La composante principale de la rémunération incitative à long terme offerte par la Société est le RILT. Établi en mai 2000, le RILT vise à encourager les administrateurs, les dirigeants, les employés et les experts-conseils qui fournissent des services continus à créer de la valeur et à faire en sorte que leurs intérêts soient alignés sur ceux des actionnaires de la Société et également à recruter, motiver et maintenir en poste tous ses employés, y compris les membres de la haute direction visés, à l'exception du président-directeur général qui n'y participe plus depuis le 31 août 2012. Le RILT est sujet à examen par le comité des ressources humaines afin de veiller au maintien de son caractère concurrentiel sur le marché. Le RILT a été modifié en janvier 2005 et plus récemment en janvier 2016. À la suite des recommandations du comité des ressources humaines, le RILT a été modifié en janvier 2016 afin de mieux protéger les intérêts des administrateurs, des employés et des dirigeants (ou leurs représentants légaux) en cas de décès, d'incapacité permanente ou de retraite. Certaines modalités d'acquisition devancée d'attributions et de durée de l'option en vertu du RILT ont été modifiées, tel que décrit plus amplement à la fin de cette section.

Le conseil d'administration détient le pouvoir d'interpréter le RILT, de fixer les règles et règlements s'y appliquant et de prendre toute autre décision qu'il juge nécessaire ou utile à l'administration du RILT, pourvu que ces interprétations, règles, règlements et décisions soient conformes aux règles de toutes les bourses sur lesquelles les titres de la Société sont alors négociés et aux lois et règlements applicables sur les valeurs mobilières. Le conseil d'administration, ou le comité des ressources humaines, peut, à tout moment avec l'approbation préalable des autorités réglementaires compétentes, modifier, suspendre, ou mettre fin au RILT, en tout ou en partie. Par conséquent, pour les dernières modifications en janvier 2016, la Société a d'abord soumis

les changements proposés au RILT et le texte correspondant de la présente Circulaire à la Bourse de Toronto et c'est seulement une fois que les changements proposés ont été acceptés que les modifications ont été soumises au comité des ressources humaines à des fins d'approbation et ensuite au conseil d'administration à des fins de ratification. Toute modification importante (y compris une augmentation du nombre maximal d'actions avec droit de vote subalterne visées par des options ou des unités d'actions subalternes en vertu du RILT) ou une réduction du prix de souscription d'une option (autrement qu'aux fins usuelles d'anti-dilution) ou un changement aux modalités d'attribution d'une unité d'action subalterne, doit être approuvé à la majorité des voix exprimées à une assemblée des actionnaires de la Société. En plus de ce qui précède, toute modification importante à une attribution détenue par un initié, y compris le changement du prix de souscription ou de la date d'expiration, doit être approuvée à la majorité des voix exprimées à une assemblée des actionnaires de la Société, en excluant les votes attachés aux actions détenues personnellement par l'initié. Une modification importante apportée à une attribution détenue par un initié n'inclut pas le devancement de l'expiration d'une option ou un changement de la période à compter de laquelle une option peut être levée ou pendant laquelle une attribution peut être exercée ou acquise, ou le changement du moment où une attribution peut être exercée ou acquise, en tout ou en partie. L'approbation d'une modification par les actionnaires peut être donnée au moyen de sa confirmation lors de l'assemblée des actionnaires suivant la mise en place de la modification, à condition qu'aucune action avec droit de vote subalterne ne soit émise à la suite de la levée d'options et de l'acquisition d'unités d'actions subalternes aux termes des modalités modifiées avant cette approbation.

Le RILT prévoit l'émission d'options d'achat d'actions avec droit de vote subalterne et l'émission d'unités d'actions subalternes (« UAS ») rachetables contre des actions avec droit de vote subalterne ou l'équivalent en argent aux administrateurs, dirigeants, employés et experts-conseils participants. Depuis le 6 janvier 2016, le paiement d'UAS se fait seulement par l'émission de nouvelles actions avec droit de vote subalterne et non plus par l'achat sur le marché secondaire ou par le paiement de l'équivalent en espèces. Le conseil d'administration, sur la recommandation du comité des ressources humaines, désigne les bénéficiaires d'options ou d'UAS et fixe le nombre d'actions avec droit de vote subalterne visées par chaque option ou UAS, les dates d'acquisition, la date d'expiration et les autres conditions se rapportant à ces options ou UAS, dans chaque cas conformément à la législation applicable des autorités réglementaires en valeurs mobilières.

Pour l'exercice terminé le 31 août 2016, les primes cibles à l'intention des dirigeants admissibles aux termes du RILT ont été établies en conformité avec l'objectif du comité des ressources humaines d'aligner la rémunération avec le positionnement de rémunération cible applicable au marché de référence. Chaque membre de la haute direction visé, à l'exception du président-directeur général depuis la fin de l'exercice terminé le 31 août 2012, a le droit de recevoir annuellement des UAS conformément à la politique suivante :

| Nom et poste | Niveaux d'attribution ¹ (% du salaire de base de l'année précédente) |
|--|--|
| Philippe Morin, chef de l'exploitation | 50,0 % ² |
| Pierre Plamondon, vice-président des finances et chef de la direction financière | 42,5 % |
| Jon Bradley, vice-président des ventes (Europe, Moyen-Orient et Afrique) | 42,5 % |
| Dana Yearian, vice-président des ventes (Amérique) | 42,5 % |

1) La valeur réelle d'une attribution peut être différente des niveaux d'attribution établis puisque le cours des actions peut fluctuer entre le moment de l'attribution et son approbation.

2) Salaire de base de l'année en cours car il n'avait pas de salaire de base pour l'année précédente.

Les attributions d'UAS sont établies en fonction de l'incidence prévue du rôle du membre de la haute direction sur le rendement et le développement stratégique de la Société ainsi qu'en fonction d'une analyse comparative du marché. Le comité des ressources humaines effectue de temps à autre une analyse afin de déterminer les paiements possibles en vertu du RILT selon divers scénarios et divers niveaux d'augmentation du cours des actions afin de s'assurer que le RILT concorde aux intérêts des actionnaires de la Société.

Des UAS sont également utilisées pour attirer et retenir les dirigeants talentueux, ainsi que dans le cadre d'acquisitions d'entreprises. Pour l'exercice terminé le 31 août 2016, la Société a fixé le nombre d'UAS qui seraient attribuées à chaque dirigeant selon leur contribution individuelle, plus particulièrement quant aux responsabilités supplémentaires selon le cas. Tel qu'il est indiqué à la rubrique « Tableau sommaire de la rémunération » aux présentes, un certain nombre d'UAS ont été octroyées à tous les membres de la haute direction visés, à l'exception du président-directeur général tel que décrit précédemment, pendant le dernier exercice. De tels octrois avaient pour but d'inciter les dirigeants à développer et à mettre en œuvre avec succès la stratégie de croissance continue de la Société et de faire en sorte qu'ils suivent les principes de maintien de la croissance de la valeur à long terme pour les actionnaires. Les octrois avaient également pour but de contribuer à l'objectif de la Société, soit de faire concorder la rémunération des dirigeants avec le marché de référence. La Société n'a pas tenu compte du nombre et des modalités des options et des UAS en cours ni des restrictions sur la revente des unités, lorsqu'elle a décidé des octrois mentionnés ci-dessus.

Le prix d'exercice des options est fixé par le conseil d'administration au moment de l'octroi des options, sous réserve de se conformer aux règles de toutes les bourses où les actions avec droit de vote subalterne sont inscrites et aux lois et règlements applicables sur les valeurs mobilières. En aucun cas, le prix d'exercice des options ne peut être inférieur au cours de clôture le plus élevé des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le dernier jour de séance précédant la date de l'octroi, en utilisant le cours acheteur à midi de la Banque du Canada à la date de l'octroi afin de convertir en dollars canadiens le prix de clôture sur le NASDAQ National Market ou en dollars US le prix de clôture sur la Bourse de Toronto. Les options émises sont incessibles, sauf en cas de décès, au représentant légal. Au 1^{er} novembre 2016, aucune option n'a été octroyée et aucune option n'est en cours.

La juste valeur d'une UAS, au moment de l'octroi, correspond au cours des actions avec droit de vote subalterne au moment où les UAS sont octroyées. Le cours à la date de l'octroi correspond au cours de clôture le plus élevé des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le dernier jour de bourse précédant la date de l'octroi, en recourant au cours acheteur à midi à la Banque du Canada à la date de l'octroi afin de convertir en dollars canadiens le prix de clôture sur le NASDAQ National Market ou en dollars US le prix de clôture sur la Bourse de Toronto. Les UAS émises sont incessibles, sauf en cas de décès, au représentant légal. Au 1^{er} novembre 2016, on dénombrait un total de 1 702 397 UAS octroyées et en cours aux termes du RILT, et leur juste valeur moyenne pondérée au moment de l'octroi était de 4,03 \$ US (4,73 \$ CA) par UAS.

Le nombre maximum d'actions avec droit de vote subalterne qui peuvent être émises aux termes du RILT et du régime de DDVA ne peut dépasser 6 306 153, ce qui représente 11,6 % des actions avec droit de vote émises et en circulation de la Société en date du 1^{er} novembre 2016. De ce total, 3 816 126 actions avec droit de vote subalterne ont été émises et 1 861 524 actions avec droit de vote subalterne peuvent être émises en vertu des attributions actuellement détenues par des participants, ce qui représente 10,4 % des actions avec droit de vote émises et en circulation de la Société en date du 1^{er} novembre 2016, laissant 628 503 actions avec droit de vote subalterne disponibles pour des octrois en vertu du RILT et du régime de DDVA, ce qui représente 1,2 % des actions avec droit de vote émises et en circulation de la Société en date du 1^{er} novembre 2016. Toutes les actions avec droit de vote subalterne visées par des options qui auront expiré ou qui auront été annulées deviennent des actions avec droit de vote subalterne réservées aux fins des options ou des UAS qui pourront être octroyées ultérieurement aux termes du RILT. Aucun participant ne peut détenir, au total, des options d'achat et des UAS représentant plus de 5 % du nombre d'actions avec droit de vote subalterne émises et en circulation, de temps à autre. Des restrictions supplémentaires s'appliquent aux initiés de la Société. Le nombre d'actions avec droit de vote subalterne réservées à des fins d'émission conformément aux options et aux UAS octroyées aux initiés de la Société ne peut dépasser 10 % du nombre total d'actions avec droit de vote subalterne émises et en circulation. Le nombre maximum d'actions avec droit de vote subalterne pouvant être émises aux initiés dans une période d'une année, ne peut être supérieur à 10 % du nombre d'actions avec droit de vote subalterne émises et en circulation et l'émission à un initié et aux personnes avec qui il a des liens, dans une période d'une année, ne peut être supérieure à 5 % du nombre total d'actions avec droit de vote subalterne émises et en circulation de la Société. Les options s'acquièrent à un taux déterminé par le conseil d'administration. Toutes les options peuvent être exercées en totalité ou en partie une fois que les droits qui s'y rattachent sont acquis. Les options qui sont octroyées aux termes du RILT doivent être exercées dans un délai maximum de dix (10) ans suivant la date de leur octroi, sinon elles sont perdues.

Les dates d'acquisitions des UAS sont assujetties à un terme minimum de trois (3) ans et un terme maximum de dix (10) ans suivant la date de leur octroi. Le tableau suivant présente, pour les cinq derniers exercices, les UAS octroyées et leur calendrier d'acquisition.

| Exercice terminé le | Date d'octroi | Nbre d'UAS octroyées | Juste valeur au moment de l'octroi (\$ US/UAS) | Calendrier d'acquisition des droits |
|---------------------|-----------------|----------------------|--|--|
| 31 août 2016 | 15 octobre 2015 | 36 900 | 3,23 | 50 % à chacune des dates anniversaires des troisième et quatrième années suivant l'octroi. |
| | 9 novembre 2015 | 109 890 | 3,43 | |
| | 13 janvier 2016 | 151 400 | 3,00 | |
| | 7 juillet 2016 | 2 500 | 3,30 | |
| | 15 août 2016 | 10 000 | 3,33 | |
| | 15 octobre 2015 | 206 373 | 3,23 | 100 % à la date anniversaire de la cinquième année suivant l'octroi, sous réserve d'une acquisition anticipée d'un maximum de un tiers des unités à la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi, et d'un maximum de 50 % des unités restantes à la date anniversaire de la quatrième année suivant l'octroi, si les objectifs de rendement sont atteints en totalité. Les objectifs de rendement sont établis par le conseil d'administration de la Société et sont notamment reliés à la croissance à long terme des bénéficiaires et à la rentabilité. |
| | 9 novembre 2015 | 54 945 | 3,43 | |
| Total | | 572 008 | | |
| 31 août 2015 | 16 octobre 2014 | 29 150 | 3,71 | 50 % à chacune des dates anniversaires des troisième et quatrième années suivant l'octroi. |
| | 14 janvier 2015 | 163 400 | 3,55 | |
| | 31 mars 2015 | 5 000 | 3,78 | |
| | 2 juillet 2015 | 12 299 | 3,27 | |
| | 16 octobre 2014 | 197 726 | 3,71 | 100 % à la date anniversaire de la cinquième année suivant l'octroi, sous réserve d'une acquisition anticipée d'un maximum de un tiers des unités à la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi, et d'un maximum de 50 % des unités restantes à la date anniversaire de la quatrième année suivant l'octroi, si les objectifs de rendement sont atteints en totalité. Les objectifs de rendement sont établis par le conseil d'administration de la Société et sont notamment reliés à la croissance à long terme des bénéficiaires et à la rentabilité. |
| | 2 juillet 2015 | 1 946 | 3,27 | |
| | Total | | 409 521 | |
| 31 août 2014 | 16 octobre 2013 | 36 950 | 5,28 | 50 % à chacune des dates anniversaires des troisième et quatrième années suivant l'octroi. |
| | 15 janvier 2014 | 132 000 | 4,36 | |
| | 3 juillet 2014 | 29 502 | 4,77 | |
| | 16 octobre 2013 | 138 233 | 5,28 | 100 % à la date anniversaire de la cinquième année suivant l'octroi, sous réserve d'une acquisition anticipée d'un maximum de un tiers des unités à la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi et d'un maximum de 50 % des unités restantes à la date anniversaire de la quatrième année suivant l'octroi si les objectifs de rendement sont atteints en totalité. Les objectifs de rendement sont établis par le conseil d'administration de la Société et sont notamment reliés à la croissance à long terme des bénéficiaires et à la rentabilité. |
| | Total | | 336 685 | |

| Exercice terminé le | Date d'octroi | Nbre d'UAS octroyées | Juste valeur au moment de l'octroi (\$ US/UAS) | Calendrier d'acquisition des droits |
|---------------------|-----------------|----------------------|--|--|
| 31 août 2013 | 16 octobre 2012 | 30 006 | 5,06 | 50 % à chacune des dates anniversaires des troisième et quatrième années suivant l'octroi. |
| | 16 janvier 2013 | 145 750 | 5,61 | |
| | 16 octobre 2012 | 140 404 | 5,06 | 100 % à la date anniversaire de la cinquième année suivant l'octroi, sous réserve d'une acquisition anticipée d'un maximum de un tiers des unités à la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi et d'un maximum de 50 % des unités restantes à la date anniversaire de la quatrième année suivant l'octroi si les objectifs de rendement sont atteints en totalité. Les objectifs de rendement sont établis par le conseil d'administration de la Société et sont notamment reliés à la croissance à long terme des bénéficiaires et à la rentabilité. |
| | Total | 316 160 | | |
| 31 août 2012 | 18 octobre 2011 | 23 000 | 5,43 | 50 % à chacune des dates anniversaires des troisième et quatrième années suivant l'octroi. |
| | 17 janvier 2012 | 8 321 | 6,61 | |
| | 18 janvier 2012 | 122 000 | 6,47 | |
| | 23 janvier 2012 | 7 576 | 6,55 | |
| | 3 avril 2012 | 2 571 | 7,06 | |
| | 18 octobre 2011 | 163 651 | 5,43 | 100 % à la date anniversaire de la cinquième année suivant l'octroi, sous réserve d'une acquisition anticipée d'un maximum de un tiers des unités à la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi et d'un maximum de 50 % des unités restantes à la date anniversaire de la quatrième année suivant l'octroi si les objectifs de rendement sont atteints en totalité. Les objectifs de rendement sont établis par le conseil d'administration de la Société et sont notamment reliés à la croissance à long terme des bénéficiaires et à la rentabilité. |
| | 23 janvier 2012 | 6 330 | 6,55 | |
| | 3 avril 2012 | 1 429 | 7,06 | |
| | Total | 334 878 | | |

Si de telles dates d'acquisition tombent durant une période d'interdiction d'opérations ou toute autre période d'opérations restreintes durant laquelle un porteur d'UAS ne peut négocier les actions avec droit de vote subalterne de la Société : (i) les UAS s'acquerront le cinquième jour de bourse où le porteur d'UAS est habilité à les négocier après une telle période d'interdiction d'opérations ou période d'opérations restreintes; ou (ii) si le porteur d'UAS décide avant la date d'acquisition de payer ses impôts sur le revenu sans recourir au produit de la vente de ses actions avec droit de vote subalterne, à ce moment, et seulement à ce moment, la date d'acquisition restera la même que la date d'acquisition déterminée à la date de l'octroi de ces UAS.

Sous réserve des exceptions mentionnées à la rubrique « Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle », sauf décision contraire du conseil d'administration, toute option octroyée aux termes du RILT deviendra caduque : (i) immédiatement à la cessation de la relation entre la Société ou l'une de ses filiales et l'un de leurs employés ou dirigeants pour un motif valable et suffisant ou à la date à laquelle un employé ou un dirigeant démissionne ou quitte son emploi auprès de la Société ou de l'une de ses filiales (ou dans les trente (30) jours s'il est mis fin à l'emploi du porteur sans motif valable); et (ii) trente (30) jours après qu'un administrateur cesse d'être membre du conseil d'administration de la Société ou de l'une de ses filiales pour toute raison autre qu'en cas de décès ou pour cause d'incapacité permanente. Avant le 6 janvier 2016, le RILT prévoyait qu'en cas de retraite ou d'incapacité physique, toute option détenue par l'employé devienne caduque trente (30) jours après la date de cette incapacité physique ou retraite. Néanmoins, en cas de retraite ou retraite anticipée d'un dirigeant ou d'un employé, le conseil d'administration ou le comité des ressources humaines peut, à son entière discrétion, retarder la date à laquelle l'option devient caduque conformément aux modalités du RILT. En cas de décès, toute option détenue par son titulaire devient caduque six (6) mois après la date du décès. Depuis le 6 janvier 2016, en cas d'incapacité permanente, telle que définie au RILT, toute option détenue par le titulaire devient caduque six (6) mois après la date de cette incapacité permanente. En cas de décès ou d'incapacité permanente d'un employé ou d'un dirigeant, l'option doit être levée au plus tard à la date de cessation d'emploi de celui-ci.

Sous réserve des exceptions mentionnées à la rubrique « Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle », sauf décision contraire du conseil d'administration, toute UAS octroyée aux termes du RILT expirera immédiatement : (i) lorsque l'acquisition est soumise à l'atteinte d'objectifs de rendement si ces objectifs de rendement ne sont pas atteints (ou reportée à une date d'acquisition ultérieure déterminée par le conseil d'administration); et (ii) qu'elle soit ou non soumise à l'atteinte d'objectifs de rendement, à la cessation de la relation entre la Société ou l'une de ses filiales et l'un de leurs employés ou dirigeants pour un motif valable et suffisant ou à la date à laquelle un employé ou un dirigeant démissionne ou quitte son emploi auprès de la Société ou de l'une de ses filiales.

Avant janvier 2016, le RILT prévoyait que toute UAS octroyée sera acquise immédiatement selon une certaine proportion, telle qu'elle est indiquée dans le RILT, à la cessation de la relation entre la Société ou l'une de ses filiales et l'un de leurs employés ou dirigeants : (i) sans motif; (ii) au décès ou en raison d'une incapacité permanente; ou (iii) à la retraite. Le RILT a été modifié en janvier 2016 de sorte que toute UAS accordée en vertu du RILT à un employé ou un dirigeant de la Société ou une de ses filiales sera acquise immédiatement à la date de cessation d'emploi en raison d'un décès ou pour cause d'incapacité permanente. Le RILT a également été modifié en janvier 2016 de sorte que le porteur d'UAS qui remplit les conditions de retraite établies par la Société et qui respecte continuellement ses obligations de confidentialité, de non-concurrence et de non-sollicitation aura droit à l'acquisition régulière établie par le conseil d'administration au moment de l'octroi selon les modalités du RILT. En outre, dans le cas d'une cessation d'emploi d'un porteur d'UAS suivant un changement de contrôle, le conseil d'administration ou le comité des ressources humaines peut à sa discrétion augmenter le nombre d'actions avec droit de vote subalterne qu'un porteur d'UAS est en droit de recevoir.

Dans le cas d'un changement de contrôle, le conseil d'administration ou le comité des ressources humaines peut devancer le moment où une option ou une UAS peut être levée ou exercée pour la première fois ou la période pendant laquelle une option ou une UAS peut être levée ou exercée, en tout ou en partie, et ce avant ou après le changement de contrôle.

Le texte intégral du RILT comprenant les dernières modifications de janvier 2016, est inclus dans la notice annuelle 2016 sur formulaire 20-F de la Société sous l'annexe 4.55, lequel sera disponible au plus tard le 28 novembre 2016 à partir du site Web de SEDAR à l'adresse www.sedar.com au Canada, ou d'EDGAR à l'adresse www.sec.gov/edgard.shtml aux États-Unis.

Unités d'actions subalternes octroyées au cours du dernier exercice

Le nombre total d'UAS octroyées entre le 1^{er} septembre 2015 et le 1^{er} novembre 2016 était de 817 577, lesquelles avaient une juste valeur moyenne pondérée au moment de l'octroi de 3,46 \$ US (4,60 \$ CA) par UAS. La juste valeur d'une UAS au moment de son octroi correspond au cours des actions avec droit de vote subalterne au moment où les UAS sont octroyées. Au 1^{er} novembre 2016, on dénombrait un total de 1 702 397 UAS octroyées et en cours aux termes du RILT ayant une juste valeur moyenne pondérée au moment de l'octroi de 4,03 \$ US (4,73 \$ CA) par UAS.

Les UAS peuvent être rachetées contre des actions avec droit de vote subalterne ou l'équivalent en argent, au seul gré du conseil d'administration de la Société, aux dates d'acquisition fixées par le conseil d'administration de la Société au moment de l'octroi.

Par conséquent, la valeur d'acquisition d'une UAS, lorsqu'elle est convertie en actions avec droit de vote subalterne, correspond au cours d'une action avec droit de vote subalterne au moment où la conversion a lieu et est assimilée à un revenu d'emploi imposable. Le tableau qui précède donne des renseignements sur l'octroi des UAS aux termes du RILT au cours de l'exercice terminé le 31 août 2016.

Au cours de l'exercice terminé le 31 août 2016, les UAS suivantes ont été octroyées aux membres de la haute direction visés indiqués ci-après.

| Nom | Nbre d'UAS octroyées | Pourcentage du total des UAS attribuées aux salariés pendant l'exercice (%) ¹ | Juste valeur au moment de l'octroi (\$ US/UAS) ² | Date d'octroi | Calendrier d'acquisition des droits ³ |
|------------------|----------------------|--|---|-----------------|---|
| Philippe Morin | 109 890 | 19,21 % | 3,43 | 9 novembre 2015 | 50 % à chacune des dates anniversaires des troisième et quatrième années suivant l'octroi. |
| | 54 945 | 9,61 % | 3,43 | 9 novembre 2015 | 100 % à la date anniversaire de la cinquième année suivant l'octroi, sous réserve d'une acquisition anticipée d'un maximum de un tiers des unités à la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi et d'un maximum de 50 % des unités restantes à la date anniversaire de la quatrième année suivant l'octroi si les objectifs de rendement, tels qu'ils sont établis par le conseil d'administration de la Société, lesquels objectifs sont notamment reliés à la croissance à long terme des bénéficiaires et de la rentabilité, sont atteints en totalité. ⁴ |
| Pierre Plamondon | 29 046 | 5,08 % | 3,23 | 15 octobre 2015 | 100 % à la date anniversaire de la cinquième année suivant l'octroi, sous réserve d'une acquisition anticipée d'un maximum de un tiers des unités à la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi et d'un maximum de 50 % des unités restantes à la date anniversaire de la quatrième année suivant l'octroi si les objectifs de rendement, tels qu'ils sont établis par le conseil d'administration de la Société, lesquels objectifs sont notamment reliés à la croissance à long terme des bénéficiaires et de la rentabilité, sont atteints en totalité. ⁴ |
| Jon Bradley | 26 575 | 4,65 % | 3,23 | 15 octobre 2015 | 100 % à la date anniversaire de la cinquième année suivant l'octroi, sous réserve d'une acquisition anticipée d'un maximum de un tiers des unités à la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi et d'un maximum de 50 % des unités restantes à la date anniversaire de la quatrième année suivant l'octroi si les objectifs de rendement, tels qu'ils sont établis par le conseil d'administration de la Société, lesquels objectifs sont notamment reliés à la croissance à long terme des bénéficiaires et de la rentabilité, sont atteints en totalité. ⁴ |
| Dana Yearian | 30 058 | 5,25 % | 3,23 | 15 octobre 2015 | 100 % à la date anniversaire de la cinquième année suivant l'octroi, sous réserve d'une acquisition anticipée d'un maximum de un tiers des unités à la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi et d'un maximum de 50 % des unités restantes à la date anniversaire de la quatrième année suivant l'octroi si les objectifs de rendement, tels qu'ils sont établis par le conseil d'administration de la Société, lesquels objectifs sont notamment reliés à la croissance à long terme des bénéficiaires et de la rentabilité, sont atteints en totalité. ⁴ |

1) Ce pourcentage ne comprend pas les UAS annulées.

2) La juste valeur d'une UAS, au moment de l'octroi, correspond à la valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne au moment où les UAS sont octroyées. La valeur marchande à la date de l'octroi correspond au cours de clôture des actions avec droit de vote subalterne le plus élevé entre celui à la Bourse de Toronto et celui au NASDAQ National Market le dernier jour de bourse précédant la date de l'octroi, en recourant au cours acheteur à midi à la Banque du Canada à la date de l'octroi pour convertir, le cas échéant, en dollars canadiens le prix de clôture sur le NASDAQ National Market ou en dollars US le prix de clôture sur la Bourse de Toronto.

3) La première acquisition pour l'ensemble des UAS ne peut avoir lieu avant la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi.

- 4) Les droits de ces UAS octroyées au cours de l'exercice terminé le 31 août 2016 s'acquiescent à la date anniversaire de la cinquième année suivant la date de l'octroi sous réserve d'une acquisition anticipée à la date anniversaire des troisième et quatrième années suivant l'octroi si des objectifs de rendement sont atteints tels qu'ils sont établis par le conseil d'administration de la Société. Par conséquent, sous réserve de l'atteinte d'objectifs de rendement, la première acquisition anticipée est égale à un maximum de un tiers des unités à la date anniversaire de la troisième année suivant la date de l'octroi et la deuxième acquisition anticipée est égale à un maximum de 50 % des unités restantes à la date anniversaire de la quatrième année suivant la date de l'octroi. L'acquisition anticipée est assujettie à l'atteinte d'objectifs de rendement. Ces objectifs de rendement reposent sur l'atteinte d'un indicateur de croissance des ventes conjuguée à un indicateur de rentabilité. L'indicateur de croissance des ventes est déterminé selon le taux de croissance annuel composé des ventes de la Société pour la période décrite plus bas (« TCAC VENTES »). L'indicateur de rentabilité est déterminé selon le bénéfice net cumulatif de la Société avant intérêts, impôts sur les bénéfices, amortissement des immobilisations corporelles, amortissement des actifs incorporels, gains ou pertes de change, variation à la juste valeur de la contrepartie conditionnelle en espèces et gain ou perte extraordinaire par rapport aux ventes cumulatives pour la même période (« BAIIA RILT »). Par conséquent, les objectifs de rendement pour la première acquisition anticipée seront atteints, calculé au *pro rata*, comme suit : (i) 100 % pour un TCAC VENTES de 20 % ou plus et 0 % pour un TCAC VENTES de 5 % ou moins pour la période de trois ans se terminant le 31 août 2018 et cumulé avec (ii) 100 % pour un BAIIA RILT de 15 % et 0 % pour un RILT de 7,5 % ou moins pour la période de trois ans se terminant le 31 août 2018. Les objectifs de rendement pour la deuxième acquisition anticipée seront atteints selon les mêmes calculs que ceux décrits plus haut mais pour la période de quatre ans se terminant le 31 août 2019.

Le tableau suivant résume l'information sur les UAS octroyées aux membres du conseil d'administration et aux hauts dirigeants et membres de la direction de la Société et de ses filiales au 31 août 2016 :

| | Nombre d'UAS | % d'UAS émises et en cours | Juste valeur moyenne pondérée au moment de l'octroi (\$ US/UAS) |
|--|--------------|----------------------------|---|
| Président-directeur général (une (1) personne) | 53 261 | 3,43 % | 5,43 |
| Administrateurs (cinq (5) personnes) | – | – | – |
| Hauts dirigeants et membres de la direction (douze (12) personnes) | 893 467 | 57,59 % | 4,11 |

Options octroyées au cours du dernier exercice

Aucune option visant l'achat d'actions avec droit de vote subalterne de la Société n'a été octroyée au cours de l'exercice terminé le 31 août 2016 et ensuite jusqu'au 1^{er} novembre 2016. Au 1^{er} novembre 2016, aucune option n'a été octroyée et aucune option n'était en cours.

Régime de droits différés à la valeur d'actions

Instauré en octobre 2004 et en vigueur à compter de janvier 2005, le régime de DDVA de la Société (le « régime de droits différés à la valeur d'actions ») est conçu pour faire correspondre les intérêts des administrateurs non employés plus étroitement avec ceux des actionnaires de la Société.

Aux termes du régime de droits différés à la valeur d'actions, les administrateurs non employés peuvent choisir de recevoir jusqu'à 100 % de leurs honoraires annuels sous forme de DDVA, lesquels ont une valeur estimative que l'on calcule en fonction des cours de clôture les plus élevés des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le dernier jour de bourse précédant la date de l'octroi, en utilisant le cours acheteur à midi de la Banque du Canada à la date de l'octroi pour convertir, au besoin, en dollars canadiens le prix de clôture sur le NASDAQ National Market ou en dollars US le prix de clôture sur la Bourse de Toronto. La valeur d'un DDVA au moment de l'acquisition correspond à la valeur marchande d'une action avec droit de vote subalterne au moment où le DDVA est converti en une telle action avec droit de vote subalterne. Tout DDVA émis est non-transférable.

Le régime de droits différés à la valeur d'actions peut être modifié ou il peut y être mis fin à tout moment par le conseil d'administration, avec le consentement préalable des autorités réglementaires compétentes, à la condition que tout changement ou fin ne porte aucunement atteinte à des droits des participants à l'égard de DDVA déjà octroyés pour le compte des participants. Les DDVA donnent droit à des dividendes sous forme de DDVA supplémentaires au même taux que les dividendes sur les actions avec droit de vote subalterne. Lorsqu'un administrateur cesse d'être membre du conseil d'administration, jusqu'en janvier 2016 les DDVA étaient

soit convertis et versés sous forme d'actions avec droit de vote subalterne achetées sur le marché, soit émis par la Société et depuis ce temps, ils sont uniquement émis par la Société. Les actions avec droit de vote subalterne émises par la Société seront émises à partir du même groupe d'actions avec droit de vote subalterne réservées à des fins d'émission aux termes du RILT, lequel est égal à 11,6 % du nombre total d'actions avec droit de vote émises et en circulation.

Droits différés à la valeur d'actions octroyés au cours du dernier exercice

Le nombre total de DDVA octroyés aux administrateurs non employés au cours de l'exercice terminé le 31 août 2016 était de 44 970. La valeur estimative d'un DDVA au moment de l'octroi est déterminée en fonction des cours de clôture les plus élevés des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le dernier jour de bourse précédant la date de l'octroi, en utilisant le cours acheteur à midi de la Banque du Canada à la date de l'octroi pour convertir, au besoin, en dollars canadiens le prix de clôture sur le NASDAQ National Market ou en dollars US le prix de clôture sur la Bourse de Toronto. La valeur d'un DDVA au moment de son acquisition correspond au cours des actions avec droit de vote subalterne au moment où le DDVA est converti en actions avec droit de vote subalterne. Au 31 août 2016, on dénombrait un total de 159 127 DDVA émis et en cours aux termes du régime de droits différés à la valeur d'actions ayant une juste valeur moyenne pondérée au moment de l'octroi de 4,00 \$ US (4,65 \$ CA).

Au cours de l'exercice terminé le 31 août 2016, les DDVA suivants ont été octroyés aux administrateurs non employés :

| Nbre de DDVA octroyés | Juste valeur moyenne pondérée au moment de l'octroi (\$ US/DDVA) | Total de la juste valeur au moment de l'octroi (\$ US) | Acquisition |
|-----------------------|--|--|--|
| 44 970 | 3,33 | 149 750 | Lorsqu'un administrateur cesse d'être membre du conseil d'administration de la Société |

Le tableau suivant résume l'information sur les DDVA octroyés aux membres non employés du conseil d'administration au 1^{er} novembre 2016 :

| | Nombre de DDVA | % des DDVA émis et en cours | Total de la juste valeur au moment de l'octroi (\$ US) | Juste valeur moyenne pondérée à la date de l'octroi (\$ US/DDVA) |
|--------------------------------------|----------------|-----------------------------|--|--|
| Administrateurs (cinq (5) personnes) | 159 127 | 100 % | 636 508 | 4,00 |

Nombre d'actions avec droit de vote subalterne réservées à des fins d'émissions futures

Au cours de l'exercice terminé le 31 août 2016, 44 970 DDVA et 572 008 UAS ont été octroyés à des administrateurs, dirigeants et employés. Ces octrois ont été émis à partir du groupe d'actions avec droit de vote subalterne réservées à des fins d'émission aux termes du RILT et du régime de droits différés à la valeur d'actions, lequel ne peut dépasser 6 306 153, ce qui représente 11,6 % des actions avec droit de vote émises et en circulation de la Société au 1^{er} novembre 2016. Au 1^{er} novembre 2016, le nombre d'actions avec droit de vote subalterne réservées à des fins d'émissions futures est de 628 503, ce qui représente 1,2 % des actions avec droit de vote émises et en circulation de la Société au 1^{er} novembre 2016.

Régime de droits à la plus-value des actions

Le 4 août 2001, la Société a instauré un régime de droits à la plus-value des actions (le « régime DPVA »), tel qu'il a été modifié le 12 janvier 2010, à l'intention de certains employés résidant dans des pays où la rémunération à base d'actions dans le cadre du RILT n'est pas praticable, selon la Société. Le conseil d'administration a l'autorité pleine et entière pour interpréter le régime DPVA, pour établir des règles et des règlements s'y rapportant et pour prendre toutes les décisions qu'il juge nécessaires et utiles à l'administration du régime DPVA.

Aux termes du régime DPVA, les employés admissibles peuvent recevoir un montant en espèces correspondant à la différence entre le cours des actions avec droit de vote subalterne à la date d'exercice ou à la date d'acquisition et le prix d'exercice déterminé à la date de l'octroi. Aucune action avec droit de vote subalterne ne peut être émise dans le cadre du régime DPVA.

Le conseil d'administration a délégué à la direction la responsabilité de désigner les bénéficiaires de droits à la plus-value des actions, la date d'exercice ou la date d'acquisition, la date d'expiration et les autres conditions. Dans le cadre du régime DPVA, le prix d'exercice du droit à la plus-value des actions, déterminé à la date de l'octroi, est égal à zéro (0) si le droit à la plus-value des actions doit refléter une UAS aux termes du RILT ou, si le droit à la plus-value des actions doit refléter une option aux termes du RILT, le prix d'exercice déterminé à la date de l'octroi ne peut être inférieur au cours de clôture le plus élevé des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le dernier jour de bourse précédant la date de l'octroi, en recourant au cours d'achat à midi de la Banque du Canada à la date de l'octroi afin de convertir le cours de clôture au NASDAQ National Market en dollars canadiens ou le cours de clôture à la Bourse de Toronto en dollars US. Les droits à la plus-value des actions sont incessibles.

Les droits à la plus-value des actions qui reflètent une UAS aux termes du RILT deviennent acquis à raison de 50 % annuellement débutant à la troisième date anniversaire des dates d'octroi en octobre 2012, janvier 2013, octobre 2013, janvier 2014, octobre 2014, janvier 2015, octobre 2015, janvier 2016 et octobre 2016.

Les droits à la plus-value des actions qui reflètent une UAS aux termes du RILT : (i) deviennent échus immédiatement à la cessation d'emploi auprès de la Société ou d'une (1) de ses filiales à juste titre ou à la date à laquelle un employé démissionne ou quitte son emploi auprès de la Société ou d'une (1) de ses filiales; et (ii) deviennent acquis immédiatement, dans une certaine proportion établie aux termes du régime DPVA, lors du congédiement d'un employé de la Société ou d'une (1) de ses filiales sans motif valable.

Les droits à la plus-value des actions qui reflètent une option aux termes du RILT sont acquis sur une période de quatre ans, à raison de 25 % par année à compter de la première date anniversaire de l'octroi. Cependant, depuis octobre 2007, certains droits à la plus-value des actions qui reflètent une option aux termes du RILT sont acquis à raison de 50 % annuellement à compter de la troisième date anniversaire des octrois, soit en octobre 2007, octobre 2008 et octobre 2009.

Une fois acquis, les droits à la plus-value des actions qui reflètent une option aux termes du RILT peuvent être exercés entre le deuxième et le quinzième jour ouvrable suivant la publication des résultats financiers trimestriels de la Société, et deviennent échus immédiatement à la cessation d'emploi auprès de la Société ou d'une (1) de ses filiales à juste titre, ou à la date à laquelle un employé démissionne ou quitte son emploi auprès de la Société ou d'une (1) de ses filiales (ou dans un délai de trente (30) jours si le détenteur est mis à pied sans motif valable). Dans le cas d'une retraite ou d'une invalidité, tout droit à la plus-value des actions détenu par un employé devient échu dans les trente (30) jours suivant la date de retraite ou d'invalidité. Dans le cas d'un décès, tout droit à la plus-value des actions échoit six (6) mois après la date du décès.

Tous les droits à la plus-value des actions octroyés dans le cadre du régime DPVA peuvent être exercés au cours des dix (10) années suivant la date de leur octroi.

Du 1^{er} septembre 2015 au 1^{er} novembre 2016, 13 202 droits à la plus-value des actions (« DPVA ») ont été exercés.

Au cours de l'exercice terminé le 31 août 2016, 7 800 DPVA ont été octroyés à des employés. Au 31 août 2016, 33 500 DPVA étaient en cours.

Avantages sociaux et avantages indirects

Certains employés de la Société, incluant les membres de la haute direction visés, peuvent participer au régime d'avantages sociaux, lequel peut inclure une assurance-vie, assurance maladie et dentaire supplémentaire, assurance invalidité à court terme et à long terme, assurance en cas de décès ou de mutilation par accident et assistance de voyage d'urgence. Bien que la majeure partie des coûts rattachés aux avantages sociaux soit payés par la Société, les employés (incluant les membres de la haute direction visés) peuvent aussi être tenus de cotiser à ces avantages.

À l'exception des allocations de voiture qui sont fournis au président-directeur général, aux vice-présidents des ventes de la Société, les autres membres de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés, ne reçoivent pas d'avantages indirects. La valeur des avantages indirects pour chacun des membres de la haute direction visés, s'il y a lieu, est moins de 50 000 \$ CA ou 10 % du total du salaire annuel et des primes gagnés au cours de l'exercice et, comme tel, n'est pas inclus dans le tableau sous la section « Tableau sommaire de la rémunération » et sous la section « Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle ».

Régime de participation différée aux bénéfices

La Société maintient un régime de participation différée aux bénéfices (le « RPDB ») pour certains employés admissibles résidant au Canada, dont notamment les membres de la haute direction visés, mis à part le président-directeur général de la Société, aux termes duquel la Société peut choisir d'égaliser la contribution d'un employé jusqu'à un maximum de 4 % (3 % avant janvier 2014) du salaire brut de l'employé, pourvu que l'employé ait versé une cotisation à un régime enregistré d'épargne-retraite à imposition différée. Les cotisations versées au comptant, pour les employés admissibles, ainsi que les charges aux termes de ce régime au cours des exercices terminés les 31 août 2014, 2015 et 2016 s'établissent respectivement à 1 451 000 \$ US, 1 492 000 \$ US et 1 374 000 \$ US. Les cotisations versées au RPDB sont investies en fonction des instructions des employés dans les véhicules de placement offerts par la Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers (anciennement la Standard Life), l'administrateur des fonds de la Société. Aucun retrait de fonds du RPDB n'est permis. Advenant la cessation de l'emploi d'un employé et que ce dernier est membre du RPDB depuis plus de deux (2) ans, l'employé a le droit de toucher les fonds accumulés dans son compte RPDB.

Régime 401K

La Société maintient un régime 401K à l'intention des employés admissibles de ses filiales résidant aux États-Unis. Les employés deviennent admissibles à la participation au régime 401K à la date où ils sont embauchés. En vertu du régime, la Société doit verser une cotisation égale à 3 % de la rémunération actuelle d'un employé. De plus, les employés peuvent choisir de reporter leur rémunération actuelle jusqu'à concurrence de la somme la moins élevée entre 1 % de la rémunération admissible et la limite annuelle prescrite par la loi, et faire en sorte que la somme reportée soit versée au régime 401K. Le régime 401K permet à la Société, sans l'y obliger, de verser des cotisations supplémentaires à part égale au régime 401K pour le compte des participants admissibles, sous réserve d'un maximum de 50 % de la première tranche de 6 % de la rémunération actuelle du participant, et de certaines limites de cotisation maximale prévues par la loi. La Société verse une cotisation d'au plus 3 % de la rémunération actuelle du participant, sous réserve de certaines limites de cotisation maximales prévues par la loi. Pour les exercices terminés les 31 août 2014, 2015 et 2016, la Société a versé des cotisations totales de 616 000 \$ US, 628 000 \$ US et 622 000 \$ US, respectivement, au régime 401K. Les cotisations versées par les participants ou par la Société au régime 401K et le revenu gagné sur les cotisations au régime ne sont généralement pas imposables entre les mains du participant jusqu'à ce que ces sommes soient retirées, et les cotisations versées par la Société sont généralement déductibles par la Société au moment où elles sont effectuées. Selon les instructions de chaque participant, les fiduciaires du régime 401K investissent les actifs du régime 401K dans des instruments de placement choisis.

Rendement et rémunération de 2016

La rémunération pour les membres de la haute direction visés est versée au moyen du régime de rémunération des hauts dirigeants de la Société, qui fait correspondre la rémunération avec les objectifs stratégiques clés et le rendement individuel. La Société a élaboré des mesures du rendement de la Société qui indiquent les principaux critères d'évaluation du rendement qui s'appliqueront à tous les employés. Vous trouverez plus d'information au sujet de ces critères à la rubrique « Rémunération incitative à court terme ». Ces critères de rendement permettent de concentrer les efforts, de communiquer les priorités et de comptabiliser le rendement.

Le tableau suivant indique l'acquisition anticipée des membres de la haute direction visés conformément au RILT de la Société :

| Régime incitatif à long terme (RILT) - UAS | | |
|--|--------------------|---|
| Date d'octroi | Date d'acquisition | % de l'acquisition anticipée ¹ |
| 16 octobre 2012 | 17 octobre 2016 | 0 % |
| 16 octobre 2013 | 17 octobre 2016 | 0 % |

1) Le calendrier d'acquisition des droits est fourni dans le tableau présenté à la rubrique « Régime incitatif à long terme ».

Conclusion

Dans le cadre de l'application de la politique de rémunération de la haute direction de la Société, une part importante de cette rémunération est liée au rendement de la Société et à la création de la valeur à long terme. Le comité des ressources humaines étudie de façon continue les régimes de rémunération de la haute direction afin d'assurer qu'ils soient toujours concurrentiels et continuent d'être axés sur les objectifs, les valeurs et les stratégies commerciales de la Société.

Au cours de l'exercice terminé le 31 août 2012, nous avons apporté un important changement à la structure de rémunération du président-directeur général. À la suite de l'évaluation de la propriété d'actions du président-directeur général, le comité des ressources humaines a conclu que celui-ci ne devrait plus toucher de rémunération à base d'actions dans le cadre de sa rémunération, étant donné qu'il a été déterminé que sa propriété d'actions est suffisante et que la rémunération à base d'actions n'est plus jugée, d'un point de vue raisonnable, constituer un incitatif au rendement.

En présence de circonstances particulières, le comité des ressources humaines peut également recommander des modalités d'emploi qui s'écartent de la politique de rémunération et recommander la signature, par la Société ou ses filiales, de conventions d'emploi en fonction du cas à l'étude.

Rémunération du président-directeur général en fonction du rendement au cours des trois (3) derniers exercices

Le tableau suivant compare la rémunération versée à M. Germain Lamonde à l'égard de son rendement à titre de président-directeur général avec la croissance totale de la capitalisation boursière au cours des trois (3) derniers exercices. La rémunération comprend le salaire de base, des incitatifs à court terme et des incitatifs à long terme à la date de l'octroi conformément au RILT.

| Éléments de la rémunération | 2016 | 2015 | 2014 | Total sur trois (3) ans |
|--|------------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|
| Espèces | | | | |
| Salaire de base | 700 000 \$ CA | 615 332 \$ CA | 557 767 \$ CA | 1 873 099 \$ CA |
| Incitatif à court terme | 331 115 \$ CA | 101 022 \$ CA | 214 300 \$ CA | 646 437 \$ CA |
| Capitaux propres | | | | |
| Incitatif à long terme | – | – | – | – |
| Rémunération directe totale | 1 031 115 \$ CA | 716 354 \$ CA | 772 067 \$ CA | 2 519 536 \$ CA |
| Valeur des prestations de retraite | – | – | – | – |
| Toute autre forme de rémunération | – | – | – | – |
| Rémunération totale | 1 031 115 \$ CA | 716 354 \$ CA | 772 067 \$ CA | 2 519 536 \$ CA |
| Moyenne annuelle | – | – | – | 839 845 \$ CA |
| Capitalisation boursière totale (M\$ CA) au 31 août ¹ | 231,9 | 217,6 | 286,6 | 245,4 |
| Coût total en pourcentage de la capitalisation boursière | 0,44 % | 0,33 % | 0,27 % | 0,34 % |

1) Pour l'exercice 2015, la Société a racheté 6 521 739 actions avec droit de vote subalterne aux termes d'une importante offre publique de rachat.

Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés

Le tableau ci-après présente des renseignements, pour les trois (3) derniers exercices, sur la rémunération des membres de la haute direction visés. Ces renseignements comprennent la valeur, en dollars canadiens, US et de Singapour, et en livres sterling, selon le cas, des salaires de base, des attributions à base d'actions et à base d'options, des rémunérations en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions, la valeur du régime de retraite, et toute autre rémunération, le cas échéant, qu'elles aient été versées ou reportées.

| Nom et poste principal | Exercice | Salaire ^{1,2} (\$) | Attributions à base d'actions ^{2,3} (\$) | Attributions à base d'options (\$) | Rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions (\$) | | Valeur du régime de retraite (\$) | Autre rémunération (\$) ^{2,5} | Rémunération totale (\$) |
|--|----------|----------------------------------|---|------------------------------------|--|-------------------------------|-----------------------------------|--|--------------------------------|
| | | | | | Régimes incitatifs annuels ^{2,4} | Régime incitatif à long terme | | | |
| Germain Lamonde, président-directeur général | 2016 | 527 188 (US) 700 000 (CA) | – (US) – (CA) | – | 249 371 (US) 331 115 (CA) | – | – | – | 776 559 (US) 1 031 115 (CA) |
| | 2015 | 508 833 (US) 615 332 (CA) | – (US) – (CA) | – | 83 537 (US) 101 022 (CA) | – | – | – | 592 370 (US) 716 354 (CA) |
| | 2014 | 517 313 (US) 557 767 (CA) | – (US) – (CA) | – | 198 757 (US) 214 300 (CA) | – | – | – | 716 070 (US) 772 067 (CA) |
| Philippe Morin, chef de l'exploitation | 2016 | 296 905 (US) (6) 394 231 (CA) | 564 844 (US) 749 999 (CA) | – | 107 388 (US) 142 589 (CA) | – | – | 6 879 (US) 9 135 (CA) | 976 016 (US) 1 295 954 (CA) |
| Pierre Plamondon, vice-président des finances et chef de la direction financière | 2016 | 221 502 (US) 294 110 (CA) | 91 220 (US) 121 122 (CA) | – | 82 291 (US) 109 266 (CA) | – | – | 9 064 (US) 12 035 (CA) | 404 077 (US) 536 533 (CA) |
| | 2015 | 235 665 (US) 284 990 (CA) | 95 847 (US) 115 907 (CA) | – | 31 095 (US) 37 603 (CA) | – | – | 12 212 (US) 14 768 (CA) | 374 819 (US) 453 268 (CA) |
| | 2014 | 252 938 (US) 272 718 (CA) | 100 465 (US) 108 321 (CA) | – | 69 448 (US) 74 879 (CA) | – | – | 11 667 (US) 12 579 (CA) | 434 518 (US) 468 497 (CA) |

| Nom et poste principal | Exercice | Salaire ^{1,2} (\$) | Attributions à base d'actions ^{2,3} (\$) | Attributions à base d'options (\$) | Rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions (\$) | | Valeur du régime de retraite (\$) | Autre rémunération (\$) ^{2,5} | Rémunération totale (\$) |
|--|----------|-----------------------------|---|------------------------------------|--|-------------------------------|-----------------------------------|--|--------------------------|
| | | | | | Régimes incitatifs annuels ^{2,4} | Régime incitatif à long terme | | | |
| Jon Bradley, vice-président des ventes (Europe, Moyen-Orient et Afrique) | 2016 | 179 973 ^(US) | 85 837 ^(US) | – | 123 019 ^(US) | – | – | – | 388 829 ^(US) |
| | | 238 968 ^(CA) | 113 975 ^(CA) | | 163 344 ^(CA) | | | | 516 287 ^(CA) |
| | | 124 739 ^(£) | 59 494 ^(£) | | 85 264 ^(£) | | | | 269 497 ^(£) |
| | 2015 | 193 664 ^(US) | 83 579 ^(US) | – | 78 315 ^(US) | – | – | – | 355 558 ^(US) |
| | | 234 198 ^(CA) | 101 072 ^(CA) | | 94 706 ^(CA) | | | | 429 976 ^(CA) |
| | | 124 739 ^(£) | 53 833 ^(£) | | 50 442 ^(£) | | | | 229 014 ^(£) |
| | 2014 | 200 594 ^(US) | 71 402 ^(US) | – | 116 563 ^(US) | – | – | – | 388 559 ^(US) |
| | | 216 280 ^(CA) | 76 986 ^(CA) | | 125 678 ^(CA) | | | | 418 944 ^(CA) |
| | | 121 459 ^(£) | 45 740 ^(£) | | 70 579 ^(£) | | | | 237 778 ^(£) |
| Dana Yearian, vice-président des ventes (Amérique) | 2016 | 233 465 ^(US) | 97 087 ^(US) | – | 181 465 ^(US) | – | – | 7 049 ^(US) | 519 066 ^(US) |
| | | 309 995 ^(CA) | 128 913 ^(CA) | | 240 949 ^(CA) | | | 9 360 ^(CA) | 689 217 ^(CA) |
| | | | | | | | | | |
| | 2015 | 228 439 ^(US) | 95 369 ^(US) | – | 156 372 ^(US) | – | – | 7 049 ^(US) | 487 229 ^(US) |
| | | 276 251 ^(CA) | 115 330 ^(CA) | | 189 100 ^(CA) | | | 8 525 ^(CA) | 589 206 ^(CA) |
| | | | | | | | | | |
| | 2014 | 224 400 ^(US) | 93 329 ^(US) | – | 140 579 ^(US) | – | – | 7 049 ^(US) | 465 357 ^(US) |
| | | 241 948 ^(CA) | 100 627 ^(CA) | | 151 573 ^(CA) | | | 7 601 ^(CA) | 501 749 ^(CA) |
| | | | | | | | | | |

- 1) Salaire de base gagné au cours de l'exercice, sans égard au moment où il a été payé.
- 2) Les renseignements sur la rémunération des résidents canadiens ont été convertis du dollar CA au dollar US en fonction d'un taux de change moyen de 1,3278 \$ CA = 1,00 \$ US pour l'exercice terminé le 31 août 2016, de 1,2093 \$ CA = 1,00 \$ US pour l'exercice terminé le 31 août 2015 et 1,0782 \$ CA = 1,00 \$ US pour l'exercice terminé le 31 août 2014. Les renseignements sur la rémunération du résident du Royaume-Uni ont été convertis de la livre sterling au dollar US en fonction d'un taux de change moyen de 0,6931 £ = 1,00 \$ US pour l'exercice terminé le 31 août 2016, de 0,6441 £ = 1,00 \$ US pour l'exercice terminé le 31 août 2015 et de 0,6055 £ = 1,00 \$ US pour l'exercice terminé le 31 août 2014, et la conversion du dollar US au dollar CA est fait selon le taux mentionné ci-dessus.
- 3) Indique la valeur de l'octroi en dollars, établie en fonction de la juste valeur à la date de l'octroi des UAS octroyées selon le régime incitatif à long terme pour l'exercice. La juste valeur à la date de l'octroi des UAS se calcule à l'aide des cours de clôture les plus élevés des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le dernier jour de bourse précédant la date de l'octroi, en recourant au cours acheteur à midi à la Banque du Canada à la date de l'octroi afin de convertir le cours de clôture au NASDAQ National Market en dollars canadiens ou le cours de clôture à la Bourse de Toronto en dollars US. Les octrois d'UAS aux membres de la haute direction visés sont détaillés sous la rubrique « Analyse de la rémunération – Régime incitatif à long terme ».
- 4) Indique le total des primes gagnées au cours de l'exercice, peu importe si elles ont été payées au cours de l'exercice ou si elles sont payables ultérieurement.

| Nom | Rémunération versée au cours de l'exercice terminé le 31 août 2016 ⁱ (\$) | Rémunération versée au cours du 1 ^{er} trimestre de l'exercice se terminant le 31 août 2017 ⁱ (\$) | Total des primes gagnées pendant l'exercice terminé le 31 août 2016 ⁱ (\$) |
|------------------|--|--|---|
| Germain Lamonde | – ^(US) – ^(CA) | 249 371 ^(US) 331 115 ^(CA) | 249 371 ^(US) 331 115 ^(CA) |
| Philippe Morin | – ^(US) – ^(CA) | 107 388 ^(US) 142 589 ^(CA) | 107 388 ^(US) 142 589 ^(CA) |
| Pierre Plamondon | – ^(US) – ^(CA) | 82 291 ^(US) 109 266 ^(CA) | 82 291 ^(US) 109 266 ^(CA) |
| Jon Bradley | 63 591 ^(US) 84 436 ^(CA) 44 075 ^(£) | 59 428 ^(US) 78 908 ^(CA) 41 189 ^(£) | 123 019 ^(US) 163 344 ^(CA) 85 264 ^(£) |
| Dana Yearian | 98 141 ^(US) 130 312 ^(CA) | 83 324 ^(US) 110 637 ^(CA) | 181 465 ^(US) 240 949 ^(CA) |

i) Voir la note 2 ci-dessus.

- 5) Indique le montant cotisé par la Société au cours de l'exercice au régime de participation différée aux bénéfices tel que détaillé sous la rubrique « Analyse de la rémunération – Régime de participation différée aux bénéfices » ou au régime 401K tel qu'il est détaillé sous la rubrique « Analyse de la rémunération – Régime 401K », selon le cas, au profit des membres de la haute direction visés. M. Lamonde n'est pas admissible au régime de participation différée aux bénéfices et M. Bradley n'a pas participé.
- 6) Ce montant représente le salaire qui a été versé à M. Philippe Morin entre le 9 novembre 2015 et le 31 août 2016 calculé sur la base d'un salaire annuel de 376 563 \$ US (500 000 \$ CA) pour l'exercice terminé le 31 août 2016.

Attributions en vertu d'un régime incitatif

Les principaux éléments des attributions prévues aux termes des régimes et des attributions aux termes de régimes incitatifs autres qu'à base d'actions, que ces attributions soient seulement octroyées ou qu'elles soient acquises, ou selon lesquelles des options ont été exercées, au cours de l'exercice, ou qui sont en cours à la fin de l'exercice, sont décrits à la rubrique « Analyse de la rémunération – Régime incitatif à long terme » et « Analyse de la rémunération – Rémunération incitative à court terme ».

Attributions à base d'actions et d'options en cours

Le tableau ci-après indique pour chacun des membres de la haute direction visés, toutes les attributions d'options et d'UAS en cours au 31 août 2016, le cas échéant, incluant les attributions octroyées avant le 31 août 2016.

| Nom | Attributions à base d'options en cours (Options) | | | | Attributions à base d'actions en cours (UAS) | | |
|------------------|---|-----------------------------|-------------------------------|---|---|---|---|
| | Titres sous-jacents aux options non exercées (nbre) | Prix d'exercice des options | Date d'expiration des options | Valeur des options « dans le cours » non exercées | Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (nbre) | Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$ US) ¹ | Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$ US) |
| Germain Lamonde | – | – | – | – | 53 261 | 175 761 | – |
| Philippe Morin | – | – | – | – | 164 835 | 543 956 | – |
| Pierre Plamondon | – | – | – | – | 113 679 | 375 141 | – |
| Jon Bradley | – | – | – | – | 88,547 | 292 205 | – |
| Dana Yearian | – | – | – | – | 106 756 | 352 295 | – |

- 1) La valeur des UAS dont les droits n'ont pas été acquis à la fin de l'exercice est la valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne le 31 août 2016 qui était de 3,30 \$ US (4,33\$ CA). La valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne a été calculée au moyen des cours de clôture les plus élevés des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le 31 août 2016, au moyen du cours acheteur à midi à la Banque du Canada afin de convertir, au besoin, le cours de clôture au NASDAQ National Market en dollars canadiens ou le cours de clôture à la Bourse de Toronto en dollars US. Les gains réels, le cas échéant, réalisés au moment de l'acquisition seront fonction de la valeur des actions avec droit de vote subalterne à la date d'acquisition. Rien ne garantit que ces valeurs seront réalisées.

Attributions à base d'options exercées

Aucune attribution à base d'options n'a été exercée au cours de l'exercice terminé le 31 août 2016 par les membres de la haute direction visés ayant des attributions à base d'options de la Société en vigueur.

Attributions en vertu d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau ci-après résume, pour chacun des membres de la haute direction visés, la valeur des attributions à base d'actions acquises, le cas échéant, au cours de l'exercice terminé le 31 août 2016, et la valeur de la rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions gagnée, le cas échéant, au cours de l'exercice terminé le 31 août 2016, le cas échéant. Au cours de l'exercice terminé le 31 août 2016, toutes les options octroyées à un membre de la haute direction visé pouvaient être exercées.

| Nom | Attributions à base d'actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$ US)¹ | Rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$ US)² |
|------------------|---|---|
| Germain Lamonde | 132 457 | 249 371 |
| Philippe Morin | – | 107 388 |
| Pierre Plamondon | 64 581 | 82 291 |
| Jon Bradley | 51,214 | 123 019 |
| Dana Yearian | 61 406 | 181 465 |

- 1) La valeur globale en dollars réalisée correspond à la valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne sous-jacentes aux UAS au moment de l'acquisition des droits. Cette valeur, selon le cas, a été convertie du dollar CA au dollar US en fonction du cours acheteur à midi à la Banque du Canada en vigueur le jour de l'acquisition des droits.
- 2) Inclut la valeur globale de la rémunération gagnée par chaque membre de la haute direction visé en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions pour l'exercice terminé le 31 août 2016 (tel qu'établi à la rubrique « Tableau sommaire de la rémunération »).

Prestations en vertu d'un régime de retraite

La Société n'a pas de régime de retraite à prestations déterminées. Les principaux éléments du RPDB et du régime 401K de la Société sont décrits sous les rubriques « Analyse de la rémunération – Régime de participation différée aux bénéficiaires » et « Analyse de la rémunération – Régime 401K ». Les montants versés par la Société aux membres de la haute direction visés aux termes de ces régimes sont détaillés sous la colonne nommée « Autre rémunération » du « Tableau sommaire de la rémunération ».

Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

La Société a conclu un contrat d'emploi avec M. Germain Lamonde. Le contrat est d'une durée indéterminée et la rémunération est revue annuellement. Dans l'éventualité d'un congédiement sans motif valable, M. Lamonde aura droit à une indemnité de départ correspondant à vingt-quatre (24) mois de son taux actuel de rémunération (salaire de base, rémunération aux termes du régime incitatif à court terme et avantages sociaux) et à l'acquisition immédiate de toutes les options d'achat d'actions et UAS. De plus, dans l'éventualité où la cessation de l'emploi de M. Lamonde découle d'une fusion ou d'une acquisition par un tiers de la quasi-totalité des éléments d'actif de la Société ou de la majorité de son capital social, il aura droit à une indemnité de départ correspondant à vingt-quatre (24) mois de son taux actuel de rémunération (salaire de base, rémunération aux termes du régime incitatif à court terme et avantages sociaux) et à l'acquisition immédiatement de toutes les options d'achat d'actions et UAS. Si M. Lamonde démissionne volontairement de son emploi, il aura droit à l'acquisition immédiate de toutes ses options d'achat d'actions et ses UAS.

La Société a conclu un contrat d'emploi avec M. Philippe Morin, le chef de l'exploitation de la Société. Le contrat est d'une durée indéterminée et la rémunération est revue tous les ans. En cas de résiliation de son contrat d'emploi sans motif valable, M. Morin aura droit à une indemnité de départ correspondant à douze (12) mois de son salaire de base actuel. De plus, si son contrat d'emploi est résilié à la suite d'une fusion ou d'une acquisition par un tiers de la quasi-totalité des éléments d'actif de la Société ou de la majorité de son capital social, M. Morin aura droit à une indemnité de départ correspondant à douze (12) mois de son salaire de base actuel et il aura droit à l'acquisition immédiatement de toutes ses options d'achat d'actions et ses UAS.

La Société a conclu un contrat d'emploi avec M. Pierre Plamondon, le vice-président des finances et chef de la direction financière de la Société. Le contrat est d'une durée indéterminée et la rémunération est revue tous les ans. En cas de résiliation de son contrat d'emploi sans motif valable, M. Plamondon aura droit à une indemnité de départ correspondant à douze (12) mois de son salaire de base actuel. De plus, si son contrat d'emploi est résilié à la suite d'une fusion ou d'une acquisition par un tiers de la quasi-totalité des éléments d'actif de la Société ou de la majorité de son capital social, M. Plamondon aura droit à une indemnité de départ correspondant à dix-huit (18) mois de son taux actuel de rémunération (salaire de base, rémunération aux termes du régime incitatif à court terme et avantages sociaux) et il aura droit à l'acquisition immédiatement de toutes ses options d'achat d'actions et ses UAS.

La Société a conclu un contrat d'emploi avec M. Jon Bradley, le vice-président des ventes – EMOA. Le contrat est d'une durée indéterminée et la rémunération est revue tous les ans. En cas de résiliation de son contrat d'emploi sans motif valable, M. Bradley aura droit à une indemnité de départ correspondant à douze (12) mois de son salaire de base actuel. De plus, si son contrat d'emploi est résilié à la suite d'une fusion ou d'une acquisition par un tiers de la quasi-totalité des éléments d'actif de la Société ou de la majorité de son capital social, M. Bradley aura droit à une indemnité de départ correspondant à deux (2) mois de son taux actuel de rémunération (salaire de base, rémunération aux termes du RICT et avantages sociaux) par année en poste au titre de vice-président, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois et il aura droit à l'acquisition immédiate de toutes ses UAS.

La Société a conclu une entente d'emploi avec M. Dana Yearian, le vice-président des ventes – Amérique de la Société. L'entente est d'une durée indéterminée et la rémunération est revue annuellement. Dans l'éventualité d'un congédiement sans motif valable de M. Yearian, M. Yearian aura droit à une indemnité de départ correspondant à douze (12) mois de son salaire de base actuel. De plus, dans l'éventualité où la cessation de l'emploi de M. Yearian découle d'une fusion ou d'une acquisition par un tiers de la quasi-totalité des éléments d'actif de la Société ou de la majorité de son capital social, M. Yearian aura droit à une indemnité de départ correspondant à dix-huit (18) mois de son taux actuel de rémunération (salaire de base, rémunération aux termes du RILV et avantages sociaux) et il aura droit à l'acquisition immédiatement de toutes ses options d'achat d'actions et ses UAS.

Le tableau qui suit présente les paiements supplémentaires estimatifs auxquels auraient droit les membres de la haute direction visés si un événement donnant lieu à une indemnité de départ survenait le 31 août 2016, ce qui comprend tous les paiements, les sommes à payer et les avantages sociaux qui seraient versés par la Société à un membre de la haute direction visé advenant un tel événement donnant lieu à une indemnité de départ.

| Membre de la haute direction visé | Événement donnant lieu à une indemnité de départ | | |
|-----------------------------------|--|--|---|
| | Sans motif valable (\$) ^{1,2} | Changement de contrôle (\$) ^{2,3,4} | Départ volontaire (\$) ⁵ |
| Germain Lamonde | 1 748 061 ^(US) ⁵ 2 292 850 ^(CA) | 1 748 061 ^(US) 2 292 850 ^(CA) | 175 761 ^(US) ⁶ 230 620 ^(CA) |
| Philippe Morin | 496 315 ^(US) 651 026 ^(CA) | 925 170 ^(US) 1 213 736 ^(CA) | – |
| Pierre Plamondon | 419 202 ^(US) 549 926 ^(CA) | 836 459 ^(US) 1 097 294 ^(CA) | – |
| Jon Bradley | 306 092 ^(US) 401 544 ^(CA) 233,035 ^(£) | 705 963 ^(US) 926 094 ^(CA) 537 467 ^(£) | – |
| Dana Yearian | 411 503 ^(US) 539 821 ^(CA) | 974 690 ^(US) 1 278 586 ^(CA) | – |

- 1) Le montant total présenté comprend une évaluation de la somme à laquelle le membre de la haute direction visé aurait eu droit advenant une cessation d'emploi sans motif valable survenue le 31 août 2016 et comprend, selon le cas pour chaque membre de la haute direction visé, le salaire de base qui aurait été touché et la valeur totale des UAS et des options qui seraient devenues acquises (à l'exception de l'évaluation de M. Lamonde, laquelle est décrite à la note 6 ci-après et comprend : le salaire de base, la rémunération aux termes du RICT et la valeur totale des UAS et des options qui seraient devenues acquises). Le montant de la rémunération en salaire de base est calculé en fonction des sommes présentées à la rubrique intitulée « Tableau sommaire de la rémunération » de la présente circulaire. Le montant de la valeur totale rattachée à l'acquisition des UAS et des options, calculée aux termes du RILT correspond au montant présenté à la rubrique intitulée « Rémunération incitative à long terme – Régime incitatif à long terme » pour une cessation d'emploi sans motif valable.
- 2) Le montant global pour les résidents canadiens a été converti du dollar CA au dollar US en fonction d'un taux de change de 1,3116 \$ CA = 1,00 \$ US au 31 août 2016. Le montant global pour le résident du Royaume-Uni a été converti de la livre sterling au dollars US en fonction d'un taux de change de 0,7613 £ = 1,00 \$ US au 31 août 2016.
- 3) Un « changement de contrôle » s'entend d'une fusion ou de l'acquisition par un tiers de la quasi-totalité des actifs de la Société ou de la majorité de son capital-actions.
- 4) Le montant total présenté comprend, selon le cas pour chaque membre de la haute direction visé, une évaluation de la somme à laquelle le membre de la haute direction visé aurait eu droit advenant une cessation d'emploi en raison d'un changement de contrôle survenu le 31 août 2016 et comprend, selon le cas, le salaire de base, la rémunération aux termes du RICT ou du régime incitatif lié aux ventes et la valeur totale des UAS et des options qui seraient devenues acquises. Le montant du salaire de base et de la rémunération aux termes du RICT ou du régime incitatif lié aux ventes est calculé en fonction des sommes présentées à la rubrique « Tableau sommaire de la rémunération » de la présente circulaire et la valeur totale rattachée à l'acquisition des UAS et des options est calculée en fonction des sommes présentées dans les colonnes intitulées « Valeur des options « dans le cours » non exercées » et « Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis » dans le tableau à la rubrique intitulée « Attributions à base d'actions et d'options en cours ».
- 5) Le montant total présenté comprend une évaluation de la somme à laquelle M. Lamonde aurait eu droit advenant une cessation d'emploi sans motif valable survenue le 31 août 2016 et comprend : le salaire de base, la rémunération aux termes du RICT et la valeur totale des UAS et des options qui seraient devenues acquises. Le montant du salaire de base et de la rémunération aux termes du RICT est calculé en fonction des sommes présentées à la rubrique intitulée « Tableau sommaire de la rémunération » de la présente circulaire et la valeur totale rattachée à l'acquisition des UAS et des options est calculée en fonction des sommes présentées dans les colonnes intitulées « Valeur des options « dans le cours » non exercées » et « Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis » du tableau à la rubrique intitulée « Attributions à base d'actions et d'options en cours ».
- 6) Le montant total présenté comprend une évaluation de la somme à laquelle M. Lamonde aurait eu droit advenant un départ volontaire le 31 août 2016 et comprend la valeur totale des UAS et des options qui seraient devenues acquises. Le montant de la valeur totale rattachée à l'acquisition des UAS et des options est calculé en fonction des sommes présentées dans les colonnes intitulées « Valeur des options « dans le cours » non exercées » et « Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis » du tableau inclus à la rubrique intitulée « Attributions à base d'actions et d'options en cours ».

Rémunération des administrateurs

Tableau de la rémunération des administrateurs

Pour l'exercice terminé le 31 août 2014, la décision a été prise d'augmenter les honoraires annuels, d'éliminer les jetons de présence et de verser à chaque administrateur qui n'est pas un employé de la Société ou de l'une ou l'autre de ses filiales des honoraires annuels, comme il est indiqué au tableau ci-après, lesquels sont payables en une combinaison d'argent comptant et de DDVA, au choix de l'administrateur aux termes du régime de DDVA. Les principaux éléments du régime de DDVA sont décrits sous la rubrique « Rémunération incitative à long terme – Régime de droits différés à la valeur d'actions ».

| | | |
|--|---------------------------|--------------------------|
| Honoraires annuels versés aux administrateurs ¹ | 57 000 \$ CA ² | 42 928\$ US ³ |
| Honoraires annuels versés à l'administrateur principal | 8 000 \$ CA | 6 025\$ US ³ |
| Honoraires annuels versés au président du comité d'audit | 8 000 \$ CA | 6 025\$ US ³ |
| Honoraires annuels versés aux membres du comité d'audit | 4 000 \$ CA | 3 013\$ US ³ |
| Honoraires annuels versés au président du comité des ressources humaines | 6 000 \$ CA | 4 519\$ US ³ |
| Honoraires annuels versés aux membres du comité des ressources humaines | 3 000 \$ CA | 2 259\$ US ³ |

- 1) Tous les administrateurs ont choisi de recevoir 50 % de leurs honoraires annuels versés aux administrateurs sous forme de DDVA, à l'exception de M. Randy E. Tornes qui a choisi de recevoir 100 % de ses honoraires annuels sous forme de DDVA.
- 2) Les honoraires annuels de M. Pierre-Paul Allard et de M. Randy E. Tornes sont de 57 000 \$ US (75 685 \$ CA).
- 3) Les renseignements sur la rémunération ont été convertis du dollar CA au dollar US en fonction d'un taux de change moyen de 1,3278 \$ CA = 1,00 \$ US pour l'exercice terminé le 31 août 2016.

Pour l'exercice terminé le 31 août 2016, les administrateurs qui n'étaient pas des employés ont touché la rémunération indiquée ci-après :

| Nom | Honoraires ¹ (\$) | Attributions à base d'actions (\$) | Attributions à base d'options (\$) | Rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions (\$) | Valeur du régime de retraite (\$) | Autre rémunération (\$) | Total (\$) |
|--------------------|--|--|--|---|---|-------------------------------|--|
| Pierre-Paul Allard | 62 272 ^(US) 82 684 ^(CA) | – | – | – | – | – | 62 272 ^(US) 82 684 ^(CA) |
| François Côté | 54 366 ^(US) 72 187 ^(CA) | – | – | – | – | – | 54 366 ^(US) 72 187 ^(CA) |
| Darryl Edwards | 50 318 ^(US) 66 813 ^(CA) | – | – | – | – | – | 50 318 ^(US) 66 813 ^(CA) |
| Claude Séguin | 51 212 ^(US) 68 000 ^(CA) | – | – | – | – | – | 51 212 ^(US) 68 000 ^(CA) |
| Randy E. Tornes | 62 272 ^(US) 82 685 ^(CA) | – | – | – | – | – | 62 272 ^(US) 82 685 ^(CA) |

- 1) Les renseignements sur la rémunération ont été convertis du dollar CA au dollar US en fonction d'un taux de change moyen de 1,3278 \$ CA = 1,00 \$ US pour l'exercice terminé le 31 août 2016, à l'exception de la rémunération payée à M. Pierre-Paul Allard et M. Randy E. Tornes qui ont été payés en dollars US pour la partie des honoraires annuels qui leur sont versés à titre d'administrateurs. Les honoraires sont toujours payables en espèces, mais les membres de la haute direction ont le choix d'échanger la totalité ou une partie de leurs honoraires annuels versés aux administrateurs en DDVA. Le tableau suivant indique la partie des honoraires gagnés par les administrateurs qui ont été versés sous forme de DDVA et la partie qui leur a été versée en argent.

| Nom | Honoraires gagnés | | |
|----------------------------------|--|--|--|
| | DDVA (\$) ⁱ | Espèces (\$) ⁱ | Total (\$) ⁱ |
| Pierre-Paul Allard ⁱⁱ | 28 500 ^(US) 37 842 ^(CA) | 33 772 ^(US) 44 842 ^(CA) | 62 272 ^(US) 82 684 ^(CA) |
| François Côté ⁱⁱ | 21 464 ^(US) 28 500 ^(CA) | 32 902 ^(US) 43 687 ^(CA) | 54 366 ^(US) 72 187 ^(CA) |
| Darryl Edwards ⁱⁱ | 21 464 ^(US) 28 500 ^(CA) | 28 854 ^(US) 38 313 ^(CA) | 50 318 ^(US) 66 813 ^(CA) |
| Claude Séguin ⁱⁱ | 21 464 ^(US) 28 500 ^(CA) | 29 748 ^(US) 39 500 ^(CA) | 51 212 ^(US) 68 000 ^(CA) |
| Randy E. Tornes ⁱⁱⁱ | 57 000 ^(US) 75 685 ^(CA) | 5 272 ^(US) 7 000 ^(CA) | 62 272 ^(US) 82 685 ^(CA) |

- i) La valeur estimative d'un DDVA au moment de l'octroi est fondée sur les cours de clôture les plus élevés des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le dernier jour de bourse précédant la date de l'octroi, en employant le cours acheteur à midi de la Banque du Canada à la date de l'octroi pour convertir, au besoin, le cours de clôture au NASDAQ National Market en dollars canadiens ou le cours de clôture à la Bourse de Toronto en dollars US. La valeur d'un DDVA au moment de son acquisition correspond à la valeur marchande d'une action avec droit de vote subalterne au moment où le DDVA est converti en actions avec droit de vote subalterne.
- ii) A choisi de recevoir 50 % de ses honoraires annuels versés aux administrateurs sous forme de DDVA.
- iii) A choisi de recevoir 100 % de ses honoraires annuels versés aux administrateurs sous forme de DDVA.

Attributions en vertu d'un régime incitatif pour les administrateurs

Les principaux éléments des attributions selon les régimes d'attributions à base d'actions ou le régime d'attributions autre qu'à base d'actions, que ces attributions soient seulement octroyées ou qu'elles soient acquises, ou selon lesquelles des options ont été exercées, au cours de l'exercice, ou qui sont en cours à la fin de l'exercice, sont décrits à la rubrique « Analyse de la rémunération – Régime incitatif à long terme ».

Attributions à base d'actions et d'options en cours

Le tableau ci-après indique pour chacun des administrateurs de la Société, toutes les attributions en cours au 31 août 2016, le cas échéant, incluant les attributions octroyées avant le 31 août 2016.

| Nom | Attributions à base d'actions en cours (DDVA) | | |
|--------------------|---|---|--|
| | Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (nbre) | Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$ US) ¹ | Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$ US) |
| Pierre-Paul Allard | 48 883 | 161 314 | – |
| François Côté | 10 809 | 35 670 | – |
| Darryl Edwards | 28 217 | 93 116 | – |
| Claude Séguin | 21 755 | 71 792 | – |
| Randy E. Tornes | 49 463 | 163 228 | – |

- 1) La valeur des DDVA dont les droits n'ont pas été acquis à la fin de l'exercice est la valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne le 31 août 2016 qui était de 3,30\$ US (4,33 \$ CA). La valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne a été calculée au moyen des cours de clôture les plus élevés des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le 31 août 2016, au moyen du cours acheteur à midi à la Banque du Canada afin de convertir, au besoin, le cours de clôture au NASDAQ National Market en dollars canadiens ou le cours de clôture à la Bourse de Toronto en dollars US. Les gains réels réalisés au moment de l'acquisition seront fonction de la valeur des actions avec droit de vote subalterne à la date d'acquisition des droits. Rien ne garantit que ces valeurs seront réalisées.

Au 31 août 2016, aucun administrateur ne détient des attributions à base d'actions en cours de la Société. Le 15 septembre 2016, M. Marier a converti ses 653 DDVA en 653 actions avec droit de vote subalterne de la Société.

Attributions à base d'actions exercées

Au cours de l'exercice terminé le 31 août 2016, aucun administrateur n'a acquis de DDVA, à l'exception de M. Guy Marier, ancien administrateur, tel que décrit ci-dessous, et aucun administrateur n'a reçu de rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions de la Société.

Le tableau suivant résume l'information sur les DDVA convertis et payés en actions avec droit de vote subalterne lorsqu'un administrateur a cessé d'être membre du conseil au 1^{er} novembre 2016 :

| Nom | Nombre de DDVA convertis | Valeur globale réalisée (\$ US) ¹ |
|-------------------------|--------------------------|--|
| Guy Marier ² | 653 | 1 955 |

- 1) La valeur globale réalisée correspond au cours des titres sous-jacents aux DDVA au moment de la conversion.
2) M. Marier a cessé d'être membre du conseil d'administration à compter du 7 janvier 2015.

Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération à base de titres de participation

Le tableau suivant indique le nombre actions avec droit de vote subalterne de la Société émis et en circulation au 31 août 2016, ou qui pourraient être émis, aux termes du RILT et du régime de DDVA de la Société, ces deux régimes ayant été approuvés par les actionnaires de la Société.

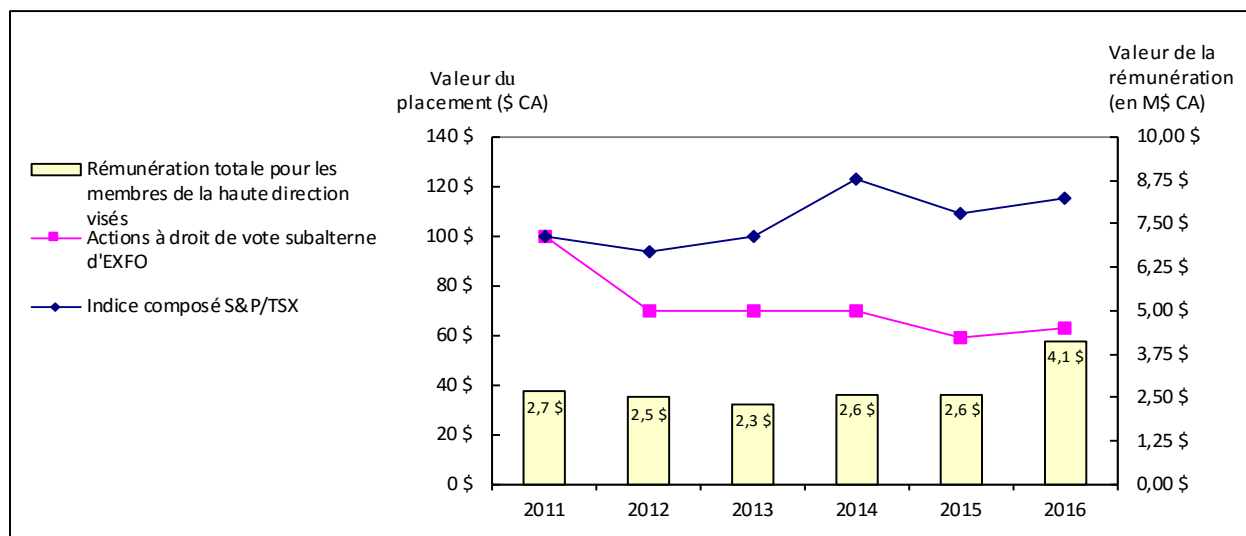
| Catégorie de régime | Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options, des UAS et des DDVA en cours a) | Prix d'exercice moyen pondéré des options, des UAS et des DDVA en cours (\$ US) b) | Nombre de titres restant à émettre en vertu de régime de rémunération à base de titres de participation [à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne a)] c) |
|-----------------------|--|---|--|
| RILT – UAS | 1 551 555 | s/o ¹ | 867 716 |
| RILT – Options | – | – | |
| Régime de DDVA – DDVA | 159 127 | s/o ¹ | |

1) La valeur des UAS et des DDVA correspondra au cours des actions avec droit de vote subalterne de la Société à la date d'acquisition.

GRAPHIQUE DE RENDEMENT

Le graphique linéaire présenté ci-après permet de comparer le rendement total cumulatif des actions à droit de vote subalterne de la Société par rapport au rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX au cours des cinq (5) derniers exercices terminés le 31 août 2016. Le graphique suppose que la valeur initiale du placement dans les actions à droit de vote subalterne de la Société et de l'indice composé S&P/TSX était de 100 \$ CA le 1^{er} septembre 2011. Le graphique à barres présenté ci-dessous illustre la tendance de la rémunération totale versée à nos membres de la haute direction visés au cours de la période indiquée; le président-directeur général et le chef de la direction financière sont inclus dans chaque période mais les trois (3) autres membres de la haute direction visés changent d'une période à l'autre. Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'identité et la rémunération des membres de la haute direction visés, veuillez vous reporter à nos cinq (5) dernières circulaires de sollicitation de procurations par la direction et à la présente circulaire, à la rubrique « Tableau sommaire de la rémunération ».

Rendement des actions de la Société
(du 1^{er} septembre 2011 au 31 août 2016)



| | 31 août | | | | | |
|--|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Actions à droit de vote subalterne d'EXFO (\$ CA) | 100 \$ | 70 \$ | 70 \$ | 70\$ | 59 \$ | 63 \$ |
| Indice composé S&P/TSX (\$ CA) | 100 \$ | 94 \$ | 100 \$ | 123 \$ | 109 \$ | 115 \$ |
| Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en M\$ CA) | 2,7 \$ | 2,5 \$ | 2,3 \$ | 2,6 \$ | 2,6 \$ | 4,1 \$ |

Le graphique linéaire ci-dessus démontre que la Société a obtenu un rendement inférieur à celui de l'indice composé S&P/TSX pendant les cinq (5) derniers exercices se terminant le 31 août 2016. Le rendement total des actionnaires de la Société a connu une baisse significative en 2012, est demeuré stable pour les exercices 2013 et 2014, a connu une autre baisse en 2015 et a augmenté légèrement en 2016. Le rendement total de l'indice a augmenté pour les exercices 2013, 2014 et 2016 alors qu'il a baissé pour les exercices 2012 et 2015. En fait, le prix de l'action de la Société a suivi la même tendance que l'indice en 2012, 2015 et 2016. En 2013 et 2014, le prix de l'action de la Société est demeuré stable alors que l'indice a augmenté.

La Société a subi les contrecoups de la crise de la dette en Europe en 2012, de l'incertitude macro-économique au cours des dernières années et des dépenses inférieures dans le secteur des télécommunications. Les ventes ont aussi été négativement touchées par les taux de change mondiaux, notamment par la forte hausse du dollar US par rapport à un panier de devises comme le dollar canadien et l'euro en 2015 et 2016. L'indice, pendant ce temps, a subi les contrecoups de la crise financière en Europe en 2012 et la baisse des prix des ressources naturelles en 2015, mais a été moins affecté par l'incertitude macro-économique de 2012 à 2014 et en 2016. En raison de la taille relativement petite de la Société et de sa capitalisation boursière, ses actions à droit de vote subalterne ont tendance à être plus volatiles et plus sensibles, tant à la hausse qu'à la baisse, que l'indice.

Le graphique à barres indique clairement qu'au cours de la même période de cinq (5) ans, le niveau total de la rémunération reçue par les membres de la haute direction visés, tel qu'exprimé en dollars canadiens, suit le rendement du cours des actions de la Société pour les exercices 2012 et 2016, mais pas pour les exercices entre 2013 et 2015. Pour analyser le graphique à barres ci-dessus, il faut tenir compte de ce qui suit :

- Le rendement des actions de la Société a diminué au cours de l'exercice commençant le 1^{er} septembre 2011 jusqu'à l'exercice terminé le 31 août 2012. La rémunération totale reçue par les membres de la haute direction visés au cours de cette période a été alignée avec la diminution du prix de l'action de la Société.
- Malgré la stabilité relative du cours des actions de la Société au 31 août 2013 comparativement à l'exercice précédent, la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés a diminué. Cette diminution a constitué un reflet des résultats financiers inférieurs aux attentes pour l'exercice 2013 et était donc alignée sur les intérêts des actionnaires.
- Le prix de l'action de la Société est demeuré relativement stable au 31 août 2014 comparativement à l'exercice précédent, mais la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés a augmenté pour cette année. Cette augmentation de la rémunération des membres de la haute direction visés s'explique principalement par le rajustement progressif du salaire de base du président-directeur général puisque ce dernier ne reçoit plus de rémunération à base d'actions, ainsi que des rajustements pour aligner la rémunération de la haute direction avec le positionnement de rémunération cible sur un marché de référence de sociétés comparables dont la taille est similaire à celle de la Société. Cette démarche a été nécessaire afin de maintenir une position concurrentielle au sein du marché et de conserver des membres clés de la direction.

- Le prix de l'action de la Société a diminué au 31 août 2015 comparativement à l'exercice précédent, tandis que la rémunération totale reçue par les membres de la haute direction visés, exprimée en dollars canadiens, est restée stable pour la même période. Il convient de mentionner cependant que trois (3) membres de la haute direction visés sur cinq (5) ont été rémunérés avec une autre monnaie que le dollar canadien. Avec une devise constante, la rémunération totale reçue par les membres de la haute direction visée aurait diminué d'environ 100 000 \$ CA d'une année à l'autre. En conséquence, la rémunération totale des membres de la haute direction visés pour cette période a été alignée avec le rendement du cours de l'action.
- Le rendement des actions de la Société a augmenté au cours de l'exercice commençant le 1^{er} septembre 2015 jusqu'à l'exercice terminé le 31 août 2016. La rémunération totale reçue par les membres de la haute direction visés au cours de cette période a également augmenté mais à un taux plus élevé que l'augmentation du cours de l'action de la Société. Il convient également de mentionner qu'au début de cet exercice financier, la Société a procédé à l'embauche d'un membre de la haute direction au nouveau poste de chef de l'exploitation, ce qui a également contribué à l'augmentation de la rémunération totale reçue par les membres de la haute direction visés pendant cette période.

La rémunération totale des membres de la haute direction visés de la Société se définit comme le total du salaire de base, de la rémunération à court terme et de la rémunération à long terme. Le salaire de base est établi au début de chaque exercice, en fonction des recommandations formulées par le comité des ressources humaines du conseil d'administration. La rémunération à court terme, laquelle varie d'un exercice à l'autre, dépend de l'atteinte d'objectifs préétablis mesurés en fonction des objectifs de la Société et des objectifs individuels pour un exercice donné. Pour plus de renseignements sur la rémunération à court terme, veuillez vous reporter à la rubrique intitulée « Rémunération incitative à court terme ». La rémunération à long terme, laquelle est versée sous forme d'UAS, devient acquise sur une période de trois (3) à cinq (5) ans, selon l'atteinte d'objectifs d'entreprise préétablis. Pour plus de renseignements sur la rémunération à long terme, veuillez vous reporter à la rubrique intitulée « Régime incitatif à long terme ».

Par conséquent, le salaire de base et la rémunération à court terme ne suivent pas nécessairement la valeur marchande du cours de nos actions. Or, la rémunération à long terme est directement alignée sur le rendement du cours de nos actions, puisque la valeur marchande des UAS correspond à la valeur marchande de nos actions au jour d'acquisition. Ainsi, la valeur marchande du cours par action de la Société aura une incidence sur la valeur prévue de la rémunération totale des membres de la haute direction visés, ce qui aligne partiellement leur expérience à celle des actionnaires.

ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

La Société souscrit une assurance responsabilité qui protège ses administrateurs et dirigeants de même que ceux de ses filiales dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. La totalité de la prime, qui s'élève à 103 000 \$ US pour la période du 30 septembre 2016 au 30 septembre 2017, a été payée par la Société. La limite globale de responsabilité à l'égard de l'ensemble des réclamations se chiffre à 10 M\$ US par année, sous réserve d'une franchise de 250 000 \$ US. Une police d'assurance-responsabilité complémentaire distincte pour les administrateurs et les dirigeants d'une limite globale de 5 M\$ US, offre en outre une couverture tous risques (couverture A), comportant une assurance de carence et une clause de substitution, qui comble les possibles lacunes de couverture qui pourraient exister aux termes de couvertures d'assurance sous-jacentes restrictives ou inapplicables. Cette police d'assurance particulière prévoit une couverture pour la responsabilité personnelle des administrateurs et des dirigeants si l'organisation omet ou refuse de les indemniser, si elle n'est pas en mesure de le faire pour des raisons financières, ou si la loi ne l'autorise pas à le faire. Cette couverture pourra également s'appliquer si la limite de la garantie de premier rang des administrateurs et des dirigeants est atteinte.

RAPPORT SUR LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Développements en matière de gouvernance au Canada

En janvier 2004, les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM ») ont adopté le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* (anciennement le comité de vérification), qui a été modifié pour la dernière fois en novembre 2015 (le « Règlement 52-110 »). Le Règlement 52-110 prévoit certaines exigences concernant la composition et les responsabilités du comité d'audit, ainsi que les obligations de déclaration concernant les questions liées à l'audit. L'information à fournir suivant le Règlement 52-110 est incluse dans la notice annuelle 2016 de la Société sur formulaire 20-F sous l'annexe 11.5 (Charte du comité d'audit (anciennement Charte du comité de vérification)), rubrique 6.A (Administrateurs et hauts dirigeants) et 16.C (Honoraires et services principaux de comptabilité) disponible tel que décrit ci-après. Veuillez vous référer à la rubrique « Candidats à l'élection à titre d'administrateurs et titres avec droit de vote dont ils ont la propriété effective » pour l'identité des administrateurs membres du comité d'audit.

Le 30 juin 2005, les ACVM ont également adopté 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 »), laquelle Instruction générale 58-201 et le Règlement 52-110 sont ci-après dénommés les « normes des ACVM en matière de gouvernance ». L'IG 58-201 donne des lignes directrices aux émetteurs canadiens sur les pratiques en matière de gouvernance, tandis que le Règlement 58-101 exige des émetteurs qu'ils fournissent certains renseignements sur leurs pratiques en matière de gouvernance. Les normes des ACVM en matière de gouvernance, particulièrement le Règlement 58-101 et l'IG 58-201, ont remplacé les anciennes lignes directrices de la Bourse de Toronto qui étaient, avant la mise en vigueur des normes des ACVM en matière de gouvernance, la principale source de recommandations codifiées à l'égard des pratiques en matière de gouvernance au Canada.

Pratiques d'EXFO en matière de gouvernance

Selon le Règlement 58-101, nous sommes tenus de fournir des renseignements sur notre système de gouvernance. Au cours des dernières années, nous avons entrepris une révision complète de nos pratiques en matière de gouvernance afin de mieux nous conformer aux normes des ACVM et, lorsqu'il est possible de le faire, de les surpasser.

Nous avons procédé à l'adoption, en mars 2005 d'un certain nombre de chartes et de politiques, y compris notre charte du comité d'audit (anciennement notre charte du comité de vérification), nos normes de gouvernance d'entreprise destinées à notre conseil d'administration, un code d'éthique pour notre principal dirigeant et nos principaux dirigeants financiers, des lignes directrices sur la divulgation d'information, une politique d'éthique et de déontologie, une charte du comité des ressources humaines, une politique de transaction sur les titres et un énoncé de signalement de violations éthiques, et nous mettons à jour ces documents de façon régulière. Nous avons adopté en octobre 2006 une politique liée à l'embauche d'employés ou d'anciens employés d'un auditeur indépendant (anciennement politique liée à l'embauche d'employés ou d'anciens employés d'un vérificateur indépendant). Nous avons adopté en juin 2011 une charte du comité des administrateurs indépendants. Nous avons aussi adopté en octobre 2011 une politique de vote majoritaire pour l'élection de nos administrateurs et l'avons modifiée en mars 2016 pour qu'elle soit conforme aux nouvelles règles de la TSX. Nous avons modifié en octobre 2012 la charte du comité des ressources humaines afin de prévoir expressément la responsabilité du comité des ressources humaines à procéder annuellement à une analyse des risques associés aux politiques et procédures lié à la rémunération des hauts dirigeants de la Société.

Nous avons modifié en janvier 2013 et en octobre 2014 la charte du comité des ressources humaines afin de recevoir et d'évaluer les propositions de candidatures au poste d'administrateur provenant d'actionnaires et d'adapter notre charte pour qu'elle soit conforme aux récents changements aux règles sur les comités de rémunération du NASDAQ et pour mettre à jour le processus de mise en candidature des administrateurs. Nous avons adopté en janvier 2013 une politique relative aux minerais de zones de conflit. Nous avons modifié notre politique d'éthique et de déontologie et notre énoncé de signalement de violations éthiques en juin 2013 et adopté en septembre 2013 le code de conduite de l'agent afin de formaliser notre programme de conformité contre la corruption. Nous avons également adopté en septembre 2013 une politique relative à l'actionnariat des administrateurs. Nous avons aussi modifié en octobre 2014 la charte du comité d'audit afin d'harmoniser la terminologie avec celle du Règlement 52-110. De plus, nous mettons en œuvre de saines pratiques de gestion telles que la Pratique exemplaire à l'égard de la date d'octroi de la rémunération sous forme d'actions et avons mis en œuvre des lignes directrices concernant le dépôt et la divulgation des contrats importants. Nos chartes du conseil d'administration et des comités sont désignées sous le nom de « règles de gouvernance ».

Nous sommes d'avis que l'adoption et la mise en œuvre de bonnes pratiques en matière de gouvernance constitue une pierre angulaire de nos pratiques et politiques d'entreprise et de gestion, et que nos pratiques actuelles en matière de gouvernance respectent déjà les normes en vigueur en matière de gouvernance. Nous croyons de plus que les mesures que nous avons adoptées à l'égard de la gouvernance sont conformes dans une large mesure aux normes des ACVM.

Nous invitons nos actionnaires à consulter nos règles de gouvernance et notre politique d'éthique et de déontologie qui figurent sur notre site Web (www.EXFO.com) et qui sont également disponibles en version papier pour tout actionnaire qui en fait la demande auprès de notre secrétaire corporatif.

Notre notice annuelle de 2016 sur formulaire 20-F (déposée auprès de la *Securities and Exchange Commission* (la « SEC ») qui sera disponible au plus tard le 28 novembre 2016 et qui peut être obtenue gratuitement sur demande auprès de notre secrétaire corporatif ou à l'adresse www.sedar.com au Canada, ou à l'adresse www.sec.gov/edgar.shtml aux États-Unis, comprendra également certains renseignements sur nos pratiques en matière de gouvernance.

Nous mettons à jour périodiquement nos pratiques en matière de gouvernance de façon à tenir compte de l'évolution des pratiques exemplaires. Notre conseil d'administration ainsi que nous-mêmes sommes d'avis que nos pratiques en matière de gouvernance, ainsi qu'elles sont résumées dans l'annexe A ci-jointe, sont dans l'ensemble conformes aux normes des ACVM en matière de gouvernance. Comme il est mentionné dans l'annexe A, nos règles de gouvernance et toutes les politiques connexes (y compris les politiques susmentionnées) peuvent être consultées sur notre site Web (www.EXFO.com).

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Des renseignements supplémentaires concernant la Société sont disponibles sur SEDAR à l'adresse suivante : www.sedar.com. À toute personne physique ou morale qui en fait la demande au secrétaire de la Société, au 400, avenue Godin, Québec (Québec) Canada G1M 2K2 (numéro de téléphone : 418 683-0913, poste 23704; numéro de télécopieur : 418 683-9839), la Société fournira gratuitement l'information suivante :

- a) un (1) exemplaire de la notice annuelle 2016 sur formulaire 20-F de la Société déposé auprès de la SEC aux États-Unis aux termes de la loi intitulée *Securities Exchange Act of 1934* et auprès des commissions de valeurs mobilières ou autorités similaires;
- b) un (1) exemplaire des états financiers consolidés et du rapport des auditeurs sur ceux-ci ainsi que le rapport de gestion de la Société pour son dernier exercice, qui sont tous contenus dans la notice annuelle 2016 sur formulaire 20-F de la Société, de même qu'un (1) exemplaire de tous les états financiers intermédiaires consolidés de la Société ultérieurs aux états financiers consolidés de son dernier exercice;
- c) un (1) exemplaire de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Des renseignements supplémentaires concernant la Société sont également inclus dans la notice annuelle 2016 sur formulaire 20-F de la Société pour l'exercice terminé le 31 août 2016. Les états financiers annuels consolidés audités, le rapport des auditeurs et le rapport de gestion seront postés aux actionnaires, en vertu de la législation applicable, avec l'avis de convocation à l'Assemblée et la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction. Des copies supplémentaires des documents susmentionnés peuvent être obtenues à partir du site Web de SEDAR à l'adresse www.sedar.com au Canada, ou à l'adresse www.sec.gov/edgar.shtml aux États-Unis, et pourront aussi être obtenues, sans frais, sur demande à cet effet à la Société et au moment de l'Assemblée, ou encore à partir du site Web de la Société (www.EXFO.com), à la rubrique « Investisseurs ».

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Les administrateurs de la Société ont approuvé le contenu et la diffusion de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

FAIT à Québec (Québec), Canada le 1^{er} novembre 2016.



Benoît Ringuette
Secrétaire de la Société

EXFO INC.

400, avenue Godin
Québec (Québec) Canada G1M 2K2

ANNEXE A

| Normes des ACVM en matière de gouvernance | Pratiques en matière de gouvernance d'EXFO |
|---|---|
| <p>1. Conseil d'administration</p> <p>a) Donner la liste des administrateurs qui sont indépendants.</p> <p>b) Donner la liste des administrateurs qui ne sont pas indépendants et indiquer le fondement de cette conclusion.</p> <p>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.</p> <p>d) Dans le cas où un administrateur est administrateur d'un autre émetteur qui est émetteur assujéti ou l'équivalent dans un territoire du Canada ou dans un territoire étranger, indiquer l'administrateur et l'émetteur concerné.</p> <p>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.</p> | <p>Les administrateurs suivants sont indépendants :</p> <p>M. Pierre-Paul Allard M. François Côté M. Darryl Edwards M. Claude Séguin M. Randy E. Tornes</p> <p>M. Germain Lamonde – administrateur non indépendant – est président-directeur général de la Société et l'actionnaire majoritaire de la Société, puisqu'il a la capacité d'exercer la majorité des droits de vote nécessaires pour élire le conseil.</p> <p>La majorité des administrateurs sont indépendants : Du 1^{er} septembre 2015 au 1^{er} novembre 2016, 5 sur 6.</p> <p>François Côté est présentement membre du conseil d'administration de Lumenpulse inc., qui est un émetteur assujéti.</p> <p>Les administrateurs indépendants tiennent annuellement le nombre de réunions nécessaires et tout administrateur peut demander la tenue d'une telle réunion en tout temps. Du 1^{er} septembre 2015 jusqu'au 1^{er} novembre 2016, cinq (5) réunions des administrateurs indépendants ont été tenues hors de la présence de la direction.</p> <p>En juin 2011, une charte du comité des administrateurs indépendants a été adoptée.</p> |

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.

Le président du conseil (étant l'actionnaire majoritaire) n'est pas un administrateur indépendant. Depuis 2002, la Société nomme un administrateur indépendant pour agir en qualité d'« administrateur principal ». M. Darryl Edwards a assumé ce rôle entre janvier 2013 et janvier 2016 et M. François Côté assume ce rôle depuis janvier 2016.

L'administrateur principal est un administrateur externe et non relié nommé par le conseil d'administration afin de veiller à ce que le conseil puisse s'acquitter de ses fonctions avec efficacité et efficience indépendamment de la direction. La nomination d'un administrateur principal s'inscrit dans le cadre de l'engagement permanent de la Société à appliquer des règles de bonne gouvernance. L'administrateur principal s'acquittera notamment des fonctions suivantes :

- assurer un leadership indépendant au conseil d'administration;
- déterminer les sujets à l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration;
- faciliter le fonctionnement du conseil d'administration indépendamment de la direction de la Société;
- maintenir et améliorer la qualité des pratiques de gouvernance d'entreprise de la Société;
- en l'absence du président du conseil d'administration, agir à titre de président des réunions du conseil d'administration;
- recommander, au besoin, la tenue de réunions extraordinaires du conseil d'administration;
- faire fonction d'ombudsman du conseil d'administration, afin d'assurer que les questions ou commentaires des administrateurs individuels seront entendus et pris en compte;
- assurer la gestion et procéder à une enquête à l'égard de tout rapport reçu au moyen du site Web de la Société conformément à l'énoncé de signalement de violations éthiques et à la politique d'éthique et de déontologie de la Société; et
- travailler de concert avec le conseil d'administration afin de faciliter le processus d'élaboration, de suivi et d'évaluation des objectifs annuels précis du conseil d'administration sur une base annuelle.

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 tableau ci-après indique les présences des administrateurs aux réunions du conseil d'administration et de ses comités au cours de l'exercice terminé le 31 août 2016 :

| Administrateur | Présences aux réunions du conseil d'administration | Présences aux réunions du comité d'audit | Présences aux réunions du comité des ressources humaines | Présences aux réunions des membres indépendants du conseil d'administration | Taux de présence aux réunions du Conseil et de ses différents comités |
|---------------------|--|--|--|---|---|
| Lamonde, Germain | 4 de 4 | s/o | s/o | s/o | 100 % |
| Allard, Pierre-Paul | 3 de 4 | 3 de 4 | 3 de 4 | 3 de 4 | 75 % |
| Côté, François | 4 de 4 | 4 de 4 | 4 de 4 | 4 de 4 | 100 % |
| Edwards, Darryl | 4 de 4 | 3 de 4 | 3 de 4 | 3 de 4 | 81 % |
| Séguin, Claude | 4 de 4 | 4 de 4 | 4 de 4 | 4 de 4 | 100 % |
| Tornes, Randy E. | 3 de 4 | 4 de 4 | 4 de 4 | 3 de 4 | 88 % |
| Taux de présence : | 92 % | 90 % | 90 % | 85 % | 89 % |

2. Mandat du conseil d'administration -

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.

a) S'assurer que le chef de la direction et les autres membres de la haute direction sont intègres et créent une culture d'intégrité dans l'ensemble de l'organisation.

Le conseil d'administration s'engage à maintenir les plus hautes normes d'intégrité dans l'ensemble de l'entreprise. Par conséquent, le conseil d'administration a adopté une politique d'éthique et de déontologie et un énoncé de signalement de violations éthiques que tous les employés peuvent consulter sur le site Web de la Société (www.EXFO.com) et qui initialement sont distribués à tous les nouveaux employés de la Société.

b) Adopter un processus de planification stratégique.

Le conseil d'administration donne des conseils relativement à l'élaboration d'un processus de planification stratégique et il approuve le processus et le plan que la direction développe annuellement. De plus, le conseil d'administration examine soigneusement le plan stratégique et règle les questions de planification stratégique qui surviennent au cours de l'année.

c) Définir les principaux risques et mettre en œuvre des systèmes appropriés permettant la gestion de ces risques.

Le conseil d'administration travaille de concert avec la direction pour repérer les principaux risques de la Société et il les gère en évaluant les pratiques de gestion sur une base continue.

d) Planifier la relève en plus de nommer, former et superviser les membres de la haute direction.

Le comité des ressources humaines est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un processus de planification de la relève, et de ses mises à jour, au besoin. Le comité des ressources humaines est chargé de surveiller et d'examiner le rendement du président-directeur général et de tous les autres hauts dirigeants.

e) Politiques de communication.

Le chef de la direction financière de la Société est responsable des communications entre la direction et les actionnaires actuels et potentiels de la Société ainsi que les analystes financiers. Le conseil d'administration a adopté et mis en place des lignes directrices sur la divulgation d'information, de façon à ce que les communications avec les actionnaires et le public soient gérées de manière uniforme. Le comité d'audit (anciennement le comité de vérification) passe en revue les communiqués de presse indiquant les résultats trimestriels de la Société, avant leur publication. De plus, tous les communiqués de presse importants de la Société sont revus par le président-directeur général, le chef de la direction financière, le responsable des relations avec les investisseurs, le directeur de l'information financière et comptable et par le chef des affaires juridiques. Les lignes directrices en matière de communication de l'information ont été établies conformément aux obligations d'information pertinentes des lois sur les valeurs mobilières canadiennes et américaines applicables.

f) Intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion.

Le comité d'audit est chargé de vérifier les systèmes de contrôle interne de la Société à l'égard des finances, de la comptabilité, de la conformité et de l'éthique. Ses membres rencontrent les auditeurs externes tous les trimestres. Par conséquent, la Société répond aux exigences de la loi intitulée « Sarbanes-Oxley Act » dans les délais prescrits.

g) La vision de l'émetteur en matière de gouvernance, notamment l'élaboration d'un ensemble de principes et de lignes directrices sur la gouvernance qui s'appliquent à l'émetteur en particulier.

Le conseil d'administration est directement responsable de la surveillance de ses pratiques en matière de gouvernance, de son fonctionnement ainsi que des pouvoirs, des mandats et du rendement des comités. Auparavant, le comité des ressources humaines assumait ces responsabilités. Par conséquent, le conseil d'administration a adopté les politiques suivantes afin de remplir ces obligations, lesdites politiques étant mises à jour de façon régulière au besoin :

| Politique | Adoptée | Modifications |
|---|-----------|---|
| Charte du comité d'audit * | Mars 2005 | Novembre 2011 (version française uniquement) Octobre 2014 |
| Lignes directrices pour la gouvernance d'entreprise du conseil d'administration * | Mars 2005 | |
| Code d'éthique pour notre principal dirigeant et nos principaux dirigeants financiers * | Mars 2005 | |
| Lignes directrices sur la divulgation d'information | Mars 2005 | Mai 2005 Août 2008 |
| Politique d'éthique et de déontologie * | Mars 2005 | Juin 2013 |
| Charte du comité des ressources humaines * | | Septembre 2006 Octobre 2012 Janvier 2013 Octobre 2014 |
| Politique de transaction sur les titres | Mars 2005 | |
| Énoncé de signalement de violations éthiques (Politique de dénonciation) * | Mars 2005 | Juin 2013 |

| Politique | Adoptée | Modifications |
|--|----------------|---------------|
| Politique concernant l'embauche d'employés et d'anciens employés de vérificateurs indépendants* | Octobre 2006 | |
| Pratique exemplaire à l'égard du mode de fixation de la rémunération au rendement sous forme d'actions | Avril 2007 | |
| Lignes directrices concernant le dépôt et la divulgation des contrats importants | Octobre 2008 | |
| Charte du comité des membres indépendants | Juin 2011 | |
| Politique de vote majoritaire* | Octobre 2011 | Mars 2016 |
| Politique relative aux minerais de zones de conflit* | Janvier 2013 | |
| Code de conduite de l'agent* | Septembre 2013 | |
| Politique relative à l'actionnariat des administrateurs* | Septembre 2013 | |

* Disponible sur le site Web de la Société (www.EXFO.com).

Le conseil d'administration a aussi adopté en octobre 2011 une politique de vote majoritaire pour l'élection des administrateurs et l'a modifiée en mars 2016 pour qu'elle soit conforme aux nouvelles règles de la TSX. En octobre 2012, afin de prévoir expressément la responsabilité du comité des ressources humaines à procéder annuellement à une analyse des risques associés aux politiques et procédures lié à la rémunération des hauts dirigeants de la Société, le conseil d'administration a modifié la charte du comité des ressources humaines. Le conseil d'administration a modifié en janvier 2013 la charte du comité des ressources humaines afin d'inclure au mandat du comité des ressources humaines la responsabilité de recevoir et d'évaluer les propositions de candidatures au poste d'administrateur provenant d'actionnaires. Aussi en janvier 2013, le conseil d'administration a adopté une politique relative aux minerais de zones de conflit. Dans le cadre de la formalisation de notre programme de conformité contre la corruption, le conseil d'administration a modifié la politique d'éthique et de déontologie et l'énoncé de signalement de violations éthiques en juin 2013 et a aussi adopté en septembre 2013 le code de conduite de l'agent. En septembre 2013, le conseil d'administration a intégré une bonne pratique de gouvernance en adoptant une politique relative à l'actionnariat des administrateurs.

Le conseil d'administration a modifié la Charte du comité des ressources humaines en octobre 2014 afin de l'adapter aux nouvelles règles sur les comités de rémunération du NASDAQ et également d'effectuer une mise à jour du processus de mise en candidature des administrateurs et la Charte du comité d'audit pour harmoniser sa terminologie avec celle du Règlement 52-110.

h) Les attentes à l'endroit des administrateurs et leurs responsabilités, notamment leurs obligations et responsabilité de base en ce qui concerne la présence aux réunions du conseil et l'examen préalable des documents étudiés lors des réunions.

Le conseil d'administration est également responsable de la création et du fonctionnement de tous ses comités, de la rémunération de leurs membres, ainsi que de leur respect des exigences applicables. Dans le cadre des réunions régulières du conseil d'administration, les administrateurs reçoivent les rapports des comités, les examinent et discutent de leur contenu. Les administrateurs reçoivent également au préalable la documentation nécessaire pour la prochaine réunion. Il est convenu que les administrateurs doivent prendre connaissance de cette documentation.

3. Descriptions de poste

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 d'administration n'a aucun mandat particulier. Toutefois, il a la responsabilité légale de gérer les activités et les affaires internes de la Société. Toutes les responsabilités qui ne sont pas déléguées aux membres de la haute direction ou à un des comités du conseil d'administration reviennent au conseil d'administration. Par conséquent, le président du conseil d'administration, du comité d'audit et du comité des ressources humaines s'acquittera des fonctions suivantes :

- assurer un leadership au conseil d'administration ou au comité;
- veiller à ce que le conseil d'administration ou le comité puisse s'acquitter de ses fonctions avec efficacité et efficience;
- faciliter le fonctionnement du conseil d'administration ou du comité; et
- promouvoir des pratiques exemplaires et des normes élevées en matière de gouvernance.

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.

Aucune description de poste écrite n'a été établie pour le poste du chef de la direction. Le président-directeur général et les autres membres de la direction sous sa supervision sont responsables de l'atteinte des objectifs stratégiques et budgétaires de la Société, qui sont déterminés chaque année par le conseil d'administration.

4. Orientation et formation continue

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; et
- (ii) la nature et le fonctionnement de l'entreprise de l'émetteur.

La charte du comité des ressources humaines prévoit que le comité des ressources humaines doit maintenir un programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs.

Des exposés et des rapports concernant les activités et les affaires internes de la Société sont fournis aux nouveaux administrateurs. De plus, les nouveaux membres du conseil d'administration rencontrent les membres de la haute direction de la Société afin de passer en revue les activités et les affaires internes de la Société.

- 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 les connaissances adéquates pour s'acquitter de leurs obligations en tant qu'administrateurs.

La charte du comité des ressources humaines prévoit que le comité des ressources humaines doit maintenir des programmes de formation continue pour les administrateurs. En mars 2013, les administrateurs indépendants de la Société ont participé à une présentation sur la Loi sur la corruption d'agents publics étrangers, donnée par PricewaterhouseCoopers s.r.l. En mars 2014, les administrateurs indépendants de la Société ont assisté à une présentation sur les devoirs fiduciaires des administrateurs de sociétés présentée par Fasken Martineau DuMoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l. En mars 2015, les administrateurs de la Société ont participé à une présentation sur l'obligation fiduciaire des administrateurs dans un environnement contrôlé et sur la gouvernance d'entreprise par Norton Rose Fulbright S.E.N.C.R.L., s.r.l. En octobre 2015, les administrateurs de la Société ont assisté à une présentation sur les produits d'assurance de services de la Société, donnée par son vice-président, Division transport et assurance de services. En 2016, les administrateurs de la Société ont participé à une formation en ligne sur les activités et l'orientation de la Société.

5. Éthique commerciale

- 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 :
 - (i) indiquer comment une personne peut en obtenir le texte;
 - (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; et

La Société s'engage à maintenir les plus hautes normes de conduite et d'éthique. En conséquence, le conseil d'administration a établi et révisé (i) les Lignes directrices pour la gouvernance d'entreprise du conseil d'administration, (ii) un code d'éthique pour notre principal dirigeant et nos principaux dirigeants financiers, (iii) une politique d'éthique et de déontologie, et (iv) un énoncé de signalement de violations éthiques qui sont affichés sur le site Web de la Société (www.EXFO.com).

Le conseil d'administration déterminera, ou confiera aux personnes appropriées, le soin de déterminer les actions appropriées à prendre en cas de violation du code d'éthique pour notre principal dirigeant et nos principaux dirigeants financiers. Toute personne qui ne respecte pas ce code d'éthique s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. De plus, tout membre du personnel doit signer un formulaire attestant qu'il s'engage à respecter le code d'éthique.

| | |
|---|--|
| <p>(iii) faire un renvoi à toutes les déclarations de changement important déposées au cours du dernier exercice se rapportant à la conduite d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction qui constitue un manquement au code.</p> | <p>Aucune déclaration de changement important n'a été déposée au cours de notre exercice terminé le 31 août 2016 relativement à une conduite constituant un manquement à notre code d'éthique.</p> |
| <p>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.</p> | <p>Les activités qui pourraient donner lieu à des conflits d'intérêts sont interdites. Les membres du conseil d'administration doivent communiquer avec l'administrateur en chef ou le conseiller juridique interne à l'égard de toutes questions reliées à un éventuel conflit d'intérêts. Dans l'éventualité d'un conflit d'intérêt, le membre du conseil d'administration concerné ne participera pas à la réunion et à la discussion portant sur ce conflit d'intérêts éventuel et n'aura pas le droit de voter sur cette question. Les hauts dirigeants devraient également communiquer avec le conseiller juridique interne à l'égard de toutes questions reliées à un éventuel conflit d'intérêts.</p> |
| <p>c) Indiquer les autres mesures prises par le conseil d'administration pour encourager et promouvoir une culture d'éthique commerciale.</p> | <p>La Société a mis en œuvre un « énoncé de signalement de violations éthiques » aux termes duquel chaque membre du conseil d'administration, tout haut dirigeant et tout employé de la Société ainsi que toute autre personne est invité et encouragé à signaler toute conduite qui puisse sembler contraire à l'éthique à notre administrateur en chef, en toute confidentialité. S'il le juge nécessaire, l'administrateur en chef a le pouvoir de retenir les services de toute aide professionnelle requise pour mener une enquête interne.</p> |
| <p>6. Sélection des candidats au conseil d'administration</p> | |
| <p>a) Indiquer la procédure suivie pour trouver de nouveaux candidats au conseil d'administration.</p> | <p>Le conseil d'administration a adopté et mis en place une charte du comité des ressources humaines qui intègre la charte du comité de rémunération et la charte du comité des candidatures et de la gouvernance. Le comité des ressources humaines est responsable de la nomination, de l'évaluation et de la rémunération des administrateurs et dirigeants.</p> <p>Plus précisément le comité des ressources humaines, qui est composé entièrement d'administrateurs indépendants, est responsable de participer au recrutement et de recommander la nomination ou l'élection des nouveaux candidats au conseil d'administration. Lorsque le comité des ressources humaines évalue un candidat potentiel, il examine les qualités et compétences que le conseil devrait avoir dans son ensemble. En se basant sur les compétences et aptitudes des membres actuels au conseil, le comité des ressources humaines identifie les</p> |

compétences spécifiques, les expériences personnelles et les qualités que le candidat doit posséder à la lumière des occasions et des risques auxquels la Société est confrontée. Les candidatures sont analysées afin de s'assurer que les candidats possèdent les qualités requises notamment l'intégrité, l'appréciation et l'expérience commerciales, les compétences professionnelles ou en affaires, l'indépendance par rapport à la direction, l'expérience au niveau international, les compétences financières, d'excellentes aptitudes en communication et la capacité de travailler efficacement avec le conseil d'administration et la Société. Le comité des ressources humaines doit prendre en considération les engagements existants du candidat potentiel afin de s'assurer qu'il sera en mesure de remplir ses obligations en tant que membre du conseil d'administration.

Le comité des ressources humaines tient une liste à jour des candidatures potentielles au poste d'administrateur et peut retenir les services de conseillers externes pour l'aider à repérer des candidats intéressants. Le comité des ressources humaines prend également en considération les recommandations qui proviennent des autres administrateurs et dirigeants, des actionnaires, et des membres de la haute direction.

b) Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité des candidatures composé uniquement d'administrateurs indépendants. Dans la négative, indiquer les mesures prises par le conseil pour encourager une procédure de sélection objective.

Le comité des ressources humaines compte actuellement cinq (5) membres qui sont tous des administrateurs indépendants. Le président du comité des ressources humaines était M. Guy Marier jusqu'au 7 janvier 2015. Depuis cette date, M. François Côté est le président du comité des ressources humaines.

La charte du comité des ressources humaines prévoit :

- recommander un processus d'évaluation du rendement du conseil d'administration dans son ensemble, du président du conseil d'administration et des présidents des comités et de l'apport de chaque administrateur, et veiller à sa mise en œuvre;
- faire des recommandations sur les compétences, habilités et qualités personnelles exigées au sein du conseil d'administration afin de créer de la valeur ajoutée, en tenant compte des possibilités et des risques auxquels la Société est exposée et, par la suite, trouver ces personnes et les recommander au conseil d'administration.

c) Si le conseil d'administration a un comité des candidatures, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.

7. Rémunération

a) Indiquer la procédure en vertu de laquelle le conseil d'administration fixe la rémunération des administrateurs et des dirigeants.

Le comité des ressources humaines passe régulièrement en revue les politiques de rémunération en fonction des conditions du marché, des pratiques de l'industrie et du niveau de responsabilités. Seuls les administrateurs indépendants sont rémunérés pour agir en qualité d'administrateurs de la Société.

| | |
|---|--|
| <p>b) Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité de 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.</p> | <p>Le comité des ressources humaines compte actuellement cinq (5) membres qui sont tous des administrateurs indépendants. Le président du comité des ressources humaines était M. Guy Marier jusqu'au 7 janvier 2015. Depuis cette date, M. François Côté est le président du comité des ressources humaines.</p> |
| <p>c) Si le conseil d'administration a un comité de rémunération, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.</p> | <p>La charte du comité des ressources humaines prévoit que le comité devra :</p> <ul style="list-style-type: none"> • revoir et approuver annuellement la rémunération annuelle de tous les hauts dirigeants, ce qui comprend, notamment l'évaluation des risques liés à leur rémunération; • revoir et approuver, au nom du conseil d'administration ou en collaboration avec le conseil, le cas échéant, en fonction de l'attribution autorisée par le conseil d'administration, à qui les options d'achat d'actions de la Société, les UAS ou les DDVA doivent être offerts, le cas échéant, et si tel est le cas, les modalités rattachées à ces options, UAS ou DDVA conformément aux modalités du régime incitatif à long terme ou du régime de droits différés à la valeur d'actions de la Société, pourvu qu'aucune option, ni aucune UAS ni aucun DDVA ne soit accordé aux membres de ce comité sans l'approbation du conseil d'administration; • recommander au conseil d'administration de temps à autre la rémunération que la Société doit verser aux administrateurs; • faire des recommandations au conseil d'administration à l'égard des régimes de rémunération incitative et des régimes fondés sur des titres de capitaux propres de la Société. |
| <p>8. Autres comités du conseil – Si le conseil d'administration a d'autres comités permanents, outre le comité d'audit, le comité des candidatures et le comité de rémunération, donner la liste des comités et leur fonction.</p> | <p>Il n'existe aucun autre comité permanent du conseil d'administration.</p> |

9. Évaluation – Indiquer si le conseil d’administration, les comités du conseil et chaque administrateur sont régulièrement évalués sur le plan 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.

Le conseil d’administration assume directement la surveillance de ses pratiques de gouvernance, de son fonctionnement ainsi que des pouvoirs, des mandats et du rendement du comité des ressources humaines. Le comité des ressources humaines, composé exclusivement d’administrateurs indépendants, procède annuellement à une auto-évaluation du rendement du conseil d’administration. Des questionnaires sont remis à chaque administrateur indépendant afin d’évaluer les responsabilités et les fonctions du conseil d’administration et le rendement des comités du conseil d’administration. Les résultats des questionnaires sont compilés en toute confidentialité afin de faire ressortir le plus de commentaires possible et ceux-ci sont analysés à la réunion suivante habituelle du comité des ressources humaines ou à la réunion suivante habituelle des membres indépendants du conseil d’administration.

10. Durée du mandat et autres mécanismes de renouvellement du conseil d’administration – 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 n’a pas de politique qui fixe la durée du mandat des administrateurs siégeant à son conseil d’administration. Le conseil d’administration a déterminé que l’établissement de la durée du mandat d’administrateur ou de l’âge de la retraite obligatoire n’est pas essentiel, entre autres, parce que le renouvellement du conseil n’a pas constitué un défi pour la Société au cours des dernières années. Spécifiquement, la durée moyenne des administrateurs indépendants actuellement en poste est basse, à environ quatre (4) ans et demi (cinquante-quatre (54) mois). Historiquement, la durée moyenne du mandat des administrateurs indépendants ayant siégés sur le conseil d’administration depuis 2000 est de neuf (9) ans et quatre (4) mois. En outre, la Société cherche à éviter de perdre les services d’un administrateur qualifié ayant une connaissance approfondie de la Société en raison de l’imposition d’une durée de mandat arbitraire mais il est cependant d’avis qu’un équilibre entre les administrateurs de longue date et les nouveaux administrateurs qui apportent une expérience différente et de nouvelles idées est essentiel.

Le comité des ressources humaines initie annuellement à une auto-évaluation du rendement du conseil d’administration. Cette évaluation est un autre mécanisme de renouvellement du mandat des administrateurs siégeant au conseil d’administration de la Société. Le processus d’évaluation annuel de la performance globale du conseil d’administration, des comités et des administrateurs solidairement et sur une base individuelle, demeure le meilleur moyen d’assurer que les compétences requises sont bien représentées au sein du conseil d’administration.

11. Politiques sur la représentation féminine au conseil d'administration

a) Indiquer si l'émetteur a adopté ou non une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs. Dans la négative, en indiquer les motifs.

La Société n'a pas jugé nécessaire d'avoir une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs car l'accent est mis sur le recrutement de candidats ayant les compétences spécifiques, les qualités personnelles et les expériences requises afin d'ajouter une plus-value maximale au conseil d'administration, plutôt que sur le sexe ou autres caractéristiques personnelles d'un candidat éventuel.

b) Si l'émetteur a adopté la politique prévue au paragraphe a, fournir les renseignements suivants:

La société n'a pas adopté de politique écrite.

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.

12. Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs – 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'administrateurs 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.

Le comité des ressources humaines ne tient pas spécifiquement compte du niveau de représentation des femmes au sein du conseil pour trouver des candidats et proposer leur candidature en vue de leur élection ou de leur réélection au sein du conseil. Dans le cadre de cette procédure, il considère la composition actuelle du conseil d'administration et les compétences requises identifiées afin d'ajouter la plus-value maximale au conseil d'administration. Voir la section 6 « Sélection des candidats au conseil d'administration » à la page 55 de la présente circulaire pour la procédure suivie par la Société pour trouver de nouveaux candidats au conseil d'administration.

13. Prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction –

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.

14. Cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction

a) 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.

b) 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.

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 s'emploie à trouver des membres de la haute direction de talent pour faire croître son entreprise. Ainsi, elle mise sur le recrutement de candidats de talent qui sont nécessaires au développement et à la mise en œuvre de la stratégie et des objectifs de la Société, sans égard au sexe ou autres caractéristiques personnelles des candidats éventuels aux postes de membres de la haute direction.

La Société n'a pas fixé de cible quant au nombre de femmes siégeant au conseil d'administration puisqu'elle ne croit pas que les candidats administrateurs doivent être choisis ou exclus uniquement ou principalement en raison de leur sexe ou de tout autres caractéristiques personnelles. Pour choisir un candidat administrateur, la Société évalue les compétences, l'expertise et les antécédents qui complèteraient le conseil d'administration actuel.

La Société n'a pas adopté de cible concernant la représentation féminine à sa haute direction. La Société considère les candidats en fonction de leurs compétences, leurs qualités personnelles, leurs antécédents professionnels et leur expérience. Elle ne croit pas que des cibles permettent nécessairement de trouver ou de choisir de meilleurs candidats.

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.

15. Nombre de femmes au conseil d'administration et à la haute direction

a) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes siégeant au conseil d'administration de l'émetteur.

Bien que la Société a déjà eu une femme membre de son conseil d'administration dans le passé, actuellement aucune femme n'est membre du conseil d'administration (0 %).

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.

Bien que la Société a déjà eu des femmes occupant des postes à la haute direction, actuellement aucun poste de la haute direction n'est occupé par une femme (0 %).