

EXFO INC.

**LIGNES DIRECTRICES POUR LA GOUVERNANCE D'ENTREPRISE DU
CONSEIL D'ADMINISTRATION**

I. Questions en rapport avec le Conseil d'administration (ci-après, « le Conseil »)

Membres :

1. Taille du Conseil. La taille maximale du Conseil est de douze (12) membres.
2. Majorité d'administrateurs indépendants. Le Conseil aura une majorité de administrateurs qui satisfont aux critères d'indépendance requis par Nasdaq. Le Conseil doit déterminer, selon tous les faits et les circonstances pertinents, si chaque administrateur satisfait aux critères d'indépendance et doit divulguer chacune de ces déterminations. Le Conseil peut adopter et divulguer des normes catégoriques pour aider à faire de telles déterminations et pourrait faire une divulgation générale si chaque administrateur satisfait aux normes. Toute détermination d'indépendance pour un administrateur qui ne satisfait pas aux normes doit cependant être précisément expliquée.
3. Critères pour devenir membre du Conseil. Le Conseil recherche des membres provenant de milieux professionnels et personnels divers qui constitueront un large éventail d'expérience et d'expertise avec la réputation d'être intègres. Cette évaluation inclura la qualification d'un individu en tant qu'indépendant, ainsi que la considération de la diversité, l'âge, les habiletés et l'expérience dans le contexte des besoins du Conseil.

Les administrateurs devraient aviser le président du Conseil d'administration et le président du Comité des ressources humaines avant d'accepter une invitation de siéger au conseil d'administration d'une autre société ouverte.

Les candidats exceptionnels qui ne satisfont pas à tous ces critères pourraient toujours être considérés.

4. Nouveaux administrateurs. Le Comité des ressources humaines a, parmi ses responsabilités, à recommander au Conseil complet des candidats au Conseil d'administration. Les candidats retenus pour le rôle d'administrateur seront sélectionnés par le Comité des ressources humaines selon les politiques et les principes de sa charte. Le Comité des ressources humaines entretiendra un programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs.

5. Retraite.

- (a) Limites des termes. Le Conseil ne favorise pas les limites de termes pour les administrateurs, mais croit qu'il est important de surveiller le rendement général du Conseil. Donc, le Comité des ressources humaines fera une revue de la continuité du mandat de chaque administrateur au Conseil tous les trois ans. Ceci permettra à chaque administrateur de confirmer de façon pratique son désir de continuer en tant que membre du Conseil.
- (b) Politique de retraite. Nulle personne ne sera nommée par le Conseil pour agir en tant qu'administrateur après qu'elle ait passé son 75^e anniversaire, à moins que le Comité des ressources humaines ait voté, sur une base annuelle, de se désister, ou de continuer à se désister, de l'âge de retraite obligatoire pour ladite personne en tant qu'administrateur.
- (c) Politique de démission – administrateurs non indépendants. Les administrateurs non indépendants doivent offrir de démissionner du Conseil lors de leur démission, retrait ou retraite de leur fonction de dirigeant de l'Entreprise.
- (d) Administrateurs dont les responsabilités d'emploi changent. Le Conseil s'attend à ce que les administrateurs offrent de démissionner du Conseil lorsque survient un changement important dans leur situation d'emploi; ceci comprend, mais ne se limite pas à, la retraite du poste sur lequel leur nomination originale était fondée. Le Conseil devrait cependant avoir l'occasion, par le biais du Comité des ressources humaines, de revoir dans les circonstances la pertinence du maintien de cet administrateur comme membre du Conseil. Ce n'est pas l'opinion du Conseil que tous les administrateurs se retirant ou changeant de poste qu'ils occupaient lorsqu'ils sont arrivés sur le Conseil devraient nécessairement quitter le Conseil.

II. **Conduite :**

- 1. Devoirs des administrateurs. La responsabilité de base des administrateurs est d'exercer leur jugement d'affaires pour agir dans ce qu'ils croient de façon raisonnable être les meilleurs intérêts de l'Entreprise et de ses actionnaires. En s'acquittant de cette obligation, les administrateurs devraient avoir le droit de se fier à l'honnêteté et à l'intégrité des dirigeants, des employés, des conseillers externes et des vérificateurs indépendants de l'Entreprise.

On s'attend à ce que les administrateurs assistent aux rencontres du Conseil et aux rencontres des comités auxquels ils siègent, qu'ils passent le temps nécessaire et qu'ils se rencontrent aussi fréquemment qu'il est raisonnablement nécessaire pour s'acquitter de leurs responsabilités de façon appropriée. On s'attend à ce que les administrateurs voient le matériel des rencontres avant les rencontres du Conseil

et des comités et, lorsque cela est possible, devraient annoncer d'avance toute question ou inquiétude dont ils voudraient discuter pour que la direction soit préparée à la traiter. La participation de chaque administrateur aux rencontres du Conseil et aux rencontres de comités auxquels il siège, et sa préparation à ces dernières, sera considérée par le comité des ressources humaines lorsque ce dernier recommande des candidats pour le rôle d'administrateur au Conseil.

2. Rencontres du Conseil.

- (a) Sélections d'éléments de l'ordre du jour et des rencontres à huis clos. Le président du Conseil ou le président-directeur général, ou l'administrateur principal devrait établir l'ordre du jour pour les rencontres du Conseil. Chaque membre du Conseil est libre de suggérer l'inclusion d'éléments à l'ordre du jour. Chaque membre du Conseil est libre de soulever à n'importe quelle rencontre du Conseil des sujets qui ne sont pas dans l'ordre du jour pour cette rencontre. Le Conseil se rencontrera au moins deux (2) fois par année dans une rencontre à huis clos sans les membres de la direction de l'Entreprise, qu'ils soient administrateurs ou non et qui seraient présents autrement. L'administrateur principal doit présider toutes les rencontres à huis clos.
- (b) Distribution de matériel. L'Entreprise distribuera, suffisamment à l'avance, pour permettre une revue significative, le matériel écrit, qui doit en tout les cas inclure les renseignements financiers récents, pour utilisation aux rencontres du Conseil.
- (c) Participation des non administrateurs. Le Conseil croit que la participation des hauts dirigeants clés augmente le processus de rencontre.
- (d) Nombre de rencontres. Le Conseil tiendra un minimum de cinq (5) rencontres par année.

3. Conflits d'intérêt. Les administrateurs éviteront toute action, position ou intérêt qui entre en conflit avec un intérêt de l'Entreprise, ou qui donne l'apparence d'un conflit. L'Entreprise sollicite annuellement des renseignements aux administrateurs afin de surveiller les conflits d'intérêts potentiels et il est attendu des administrateurs qu'ils soient conscients de leurs obligations fiduciaires envers l'Entreprise.

4. Actionnariat par les administrateurs. Le Conseil croit que le nombre d'actions de l'Entreprise que chaque administrateur a en sa possession est une décision personnelle, et encourage la possession d'actions; le Conseil croit que chaque administrateur devrait viser un actionnariat équivalent à trois (3) fois sa rémunération de base (incluant les droits différés à valeur d'action).

5. Rémunération des administrateurs. La forme et le montant de la rémunération des administrateurs sera déterminée par le Comité des ressources humaines selon les politiques et les principes énoncés dans sa charte. Le Comité des ressources humaines fera une revue de la rémunération des administrateurs tous les trois (3) ans avec le vice-président des ressources humaines de l'Entreprise et un consultant externe.
6. Formation continue des administrateurs. Le Comité des ressources humaines maintiendra des programmes d'orientation pour les nouveaux administrateurs et de la formation continue pour tous les administrateurs.
7. Évaluation du rendement du Conseil. Le Conseil mènera une auto-évaluation annuelle afin de déterminer si ce dernier et ses comités fonctionnent efficacement. Tous les ans, le Comité des ressources humaines recevra les commentaires de tous les administrateurs concernant le rendement du Conseil et fournira à ce dernier un rapport d'évaluation dont il faudra discuter avec le Conseil en entier à la fin de chaque exercice.
8. Accès aux dirigeants et aux employés. Les membres du Conseil ont un accès ouvert et complet au président-directeur général, au chef de la direction financière, au conseiller juridique [et responsable de la conformité] de l'Entreprise. Les membres du Conseil qui désirent avoir accès aux autres membres de la direction devraient coordonner de tels accès auprès de l'une des personnes citées ci-haut.
9. Interaction avec des tierces parties. Le Conseil croit que la direction devrait parler au nom de l'Entreprise et que le président du Conseil devrait parler au nom du Conseil.
10. Autorité du Conseil. Le Conseil, au nom de chaque comité, a le pouvoir d'embaucher des conseillers indépendants juridiques, financiers ou autres s'il le croit nécessaire, sans consulter ou obtenir l'approbation préalable de n'importe quel dirigeant de l'Entreprise. Toute information apprise par les membres pendant qu'ils siègent au Conseil sera tenue confidentielle et utilisée seulement pour la progression des affaires de l'Entreprise.
11. Confidentialité. Le Conseil croit qu'il est impératif de maintenir la confidentialité des renseignements et des délibérations.

III. Questions en rapport avec les comités

1. Comités du Conseil. Le Conseil aura en tout temps un Comité de vérification et un Comité des ressources humaines qui agira également en tant que Comité de rémunération. Chacun de ces comités sera constitué uniquement d'administrateurs indépendants. Les membres des comités seront nommés par le Conseil d'après la

recommandation du Comité des ressources humaines avec une considération pour les désirs des administrateurs individuels.

Le Conseil peut, de temps à autre, établir ou maintenir des comités supplémentaires si nécessaire ou approprié.

2. Rotation des tâches des comités et des présidents. Les tâches des comités et la désignation des présidents des comités devraient être fondées sur les connaissances, les intérêts et les domaines d'expertise des administrateurs. Le Conseil ne favorise pas une rotation obligatoire des tâches des comités ou des présidents. Le Conseil croit que l'expérience et la continuité sont plus importantes que la rotation. Les membres des comités et les présidents peuvent subir une rotation en réaction à des changements aux membres du Conseil; cependant, celle-ci sera mise en place seulement si l'on croit que ladite rotation augmentera le rendement du comité.
3. Chartes des comités. Chaque comité aura sa propre charte. Les chartes énonceront l'objet, les objectifs et les responsabilités des comités, ainsi que les qualifications requises des membres des comités, les procédures pour assigner ou retirer les membres des comités, la structure et les opérations des comités et le rapport des comités au Conseil. Les chartes énonceront également que chaque comité procédera à une auto-évaluation annuelle de son rendement.
4. Fréquence et durée des rencontres des comités. Le président de chaque comité, en consultation avec les membres des comités, déterminera la fréquence et la durée des rencontres des comités en accord avec toute exigence énoncée dans la charte du comité.

IV. Évaluation du président-directeur général et succession de la direction

Le Comité des ressources humaines mènera une revue annuelle et approuvera les buts et les objectifs corporatifs se rapportant à la rémunération du président-directeur général et établira le niveau de la rémunération du président-directeur général selon cette évaluation.

Le Comité des ressources humaines fera des recommandations au Conseil concernant les successeurs potentiels du président-directeur général.