

## TECSYS INC.

### CIRCULAIRE D'INFORMATION DE LA DIRECTION

#### SOLLICITATION DE PROCURATIONS

La présente circulaire d'information de la direction (la « circulaire ») est fournie relativement à la sollicitation par la direction de Tecsys Inc. (la « société ») de procurations devant servir à l'assemblée annuelle des actionnaires (l'« assemblée ») de la société qui aura lieu aux heures, date et endroit et aux fins énoncés dans l'avis de convocation ci-joint. On prévoit que la sollicitation se fera principalement par la poste, mais des procurations peuvent aussi être sollicitées par d'autres moyens de livraison ou en personne ou par téléphone par les employés réguliers de la société ou par son agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres, Services aux investisseurs Computershare inc., moyennant des frais minimes. La société prendra en charge les frais de sollicitation.

Sauf indication contraire, tous les montants en dollars sont exprimés en dollars canadiens et les renvois à « \$ » renvoient au dollar canadien.

#### NOMINATION DES FONDÉS DE POUVOIR ET RÉVOCATION DES PROCURATIONS

Les personnes nommées dans le formulaire de procuration (la « procuration ») ci-joint sont des membres de la haute direction de la société. **L'actionnaire qui désire nommer une personne pour le représenter à l'assemblée autre que les personnes dont le nom est imprimé en tant que fondé de pouvoir peut le faire soit en rayant les noms imprimés et en insérant le nom de son choix dans l'espace en blanc prévu à cette fin sur la procuration ci-jointe, soit en remplissant un autre formulaire de procuration** et, dans l'un ou l'autre des cas, en déposant la procuration remplie auprès de l'agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres de la société, Services aux investisseurs Computershare inc., 1500, boulevard Robert-Bourassa, bureau 700, Montréal (Québec) H3A 3S8, à l'attention des services aux entreprises, au plus tard à 11 h 00 à la date qui tombe deux jours ouvrables avant la date de l'assemblée ou en remettant la procuration au président de l'assemblée lors de l'assemblée ou de toute reprise d'assemblée en cas d'ajournement. Afin que la procuration qu'il a donnée soit valide, l'actionnaire inscrit doit y apposer sa signature, telle qu'elle figure dans les registres. Une procuration signée par un actionnaire inscrit qui est une société doit être dûment signée et la preuve du pouvoir de la signer, jugée satisfaisante par la société, peut être déposée en même temps que cette procuration ou peut être exigée par la société avant que cette procuration ne soit acceptée en vue de servir à l'assemblée.

L'actionnaire peut révoquer une procuration donnée aux termes de la présente sollicitation à l'égard de toute question soumise à l'assemblée sur laquelle un vote n'a pas déjà été pris, en déposant un document écrit et signé par lui ou son fondé de pouvoir autorisé par écrit, auprès de l'agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres de la société, Services aux investisseurs Computershare inc., 1500, boulevard Robert-Bourassa, bureau 700, Montréal (Québec) H3A 3S8, à l'attention des services aux entreprises à tout moment jusqu'au dernier jour ouvrable inclusivement précédant le jour de l'assemblée ou de toute reprise d'assemblée en cas d'ajournement, ou auprès du président de l'assemblée lors de l'assemblée ou de toute reprise d'assemblée en cas d'ajournement. L'actionnaire peut aussi révoquer une procuration de toute autre manière permise par la loi.

Les actionnaires non inscrits ou les actionnaires qui détiennent leurs actions au nom d'un « prête-nom », tels une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou une autre institution financière, doivent demander des directives à leur prête-nom sur la façon de remplir leur procuration et d'exercer les droits de vote afférents à leurs actions. Les actionnaires non inscrits auront reçu la présente circulaire, avec la procuration ou un formulaire de directives quant au vote, dans un envoi de la part de leur prête-nom. Il est important que les actionnaires non inscrits suivent les directives quant au vote que leur fournit leur prête-nom. Étant donné que Services aux investisseurs Computershare inc., agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres de la société, ne consigne pas dans ses dossiers le nom des actionnaires non inscrits de la société, elle n'est pas informée du droit de vote des actionnaires non inscrits, hormis les actionnaires non inscrits que leur prête-nom a désignés à titre de fondé de pouvoir. Les actionnaires non inscrits qui désirent voter en personne à l'assemblée doivent inscrire leur nom dans l'espace prévu à cette fin dans la procuration ou dans le formulaire de directives quant au vote, en plus de suivre les directives concernant la signature et le retour fournies par leur prête-nom. En faisant cela, les actionnaires non inscrits indiquent à leur prête-nom de les désigner à titre de fondé de pouvoir.

La société entend rembourser à un courtier ou à un autre prête-nom ou intermédiaire les frais qu'il a engagés pour envoyer la circulaire aux porteurs non inscrits qui sont des propriétaires véritables opposés. Ces actionnaires non

inscrits obtiendront ces documents uniquement si leur courtier ou autre prête-nom ou intermédiaire en assume les frais d'envoi.

## PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES POUR L'ASSEMBLÉE ANNUELLE 2020

Les propositions que les actionnaires voudraient inclure dans la circulaire d'information de la direction rédigée dans le cadre de l'assemblée annuelle des actionnaires de la société qui se tiendra en 2020 doivent être soumises au plus tard le 26 avril 2020.

## DROITS DE VOTE EXERCÉS PAR LES FONDÉS DE POUVOIR

Les personnes désignées dans la procuration ci-jointe exerceront les droits de vote afférents aux actions à l'égard desquelles elles ont été nommées par procuration conformément aux directives données par l'actionnaire. **Faute de directives, les droits de vote afférents aux actions seront exercés en faveur des questions indiquées dans l'avis de convocation.** La procuration ci-jointe confère un pouvoir discrétionnaire à la ou aux personnes qui y sont nommées relativement aux modifications ou à toute autre question dont l'assemblée peut être valablement saisie. Au moment de l'impression de la présente circulaire, la direction de la société n'était au courant d'aucune modification ni autre question pouvant être soumise à l'assemblée.

## ACTIONS COMPORTANT DROIT DE VOTE

Le capital-actions de la société se compose actuellement d'un nombre illimité d'actions ordinaires (les « actions ordinaires »), et d'un nombre illimité d'actions privilégiées de catégorie A (les « actions privilégiées de catégorie A ») pouvant être émises en séries. La société a fixé au 24 juillet 2019 la date de clôture des registres (la « date de clôture des registres ») aux fins de déterminer les actionnaires qui ont le droit de recevoir un avis de convocation à l'assemblée et d'y voter. Au 3 juillet 2019, on comptait 13 082 376 actions ordinaires et aucune action privilégiée de catégorie A en circulation. Chaque action ordinaire donne à son porteur, ou à tout fondé de pouvoir qu'il a nommé, une voix à l'assemblée ou à toute reprise d'assemblée. Toute action ordinaire qui était immatriculée à la fermeture des bureaux à la date de clôture des registres donnera à son porteur ou à tout fondé de pouvoir qu'il a nommé le droit de recevoir un avis de convocation et de voter à l'assemblée et à toute reprise d'assemblée en cas d'ajournement. Les droits de vote afférents aux actions peuvent être exercés pour l'élection des administrateurs et la nomination des auditeurs ainsi que pour l'autorisation des administrateurs à fixer la rémunération de ces derniers ou peuvent faire l'objet d'abstention à cet égard. Relativement à toutes les autres questions, l'actionnaire peut exercer son droit de vote pour ou contre la proposition.

La société préparera, au plus tard dix jours après la date de clôture des registres, une liste alphabétique des actionnaires ayant le droit de voter à l'assemblée, laquelle liste indiquera le nombre d'actions détenues par chaque actionnaire. La liste des actionnaires ayant le droit de voter à l'assemblée est disponible aux fins de consultation pendant les heures d'ouverture normales aux bureaux de l'agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres de la société, Services aux investisseurs Computershare inc., 1500, boulevard Robert-Bourassa, bureau 700, Montréal (Québec) H3A 3S8, ainsi qu'à l'assemblée.

À moins d'indication contraire, les questions devant faire l'objet d'un vote à l'assemblée doivent être approuvées à la majorité des voix exprimées par les porteurs d'actions ordinaires présents à l'assemblée ou représentés par procuration.

Le président de l'assemblée peut exiger que soit tenu un vote à main levée par les actionnaires et fondés de pouvoir présents à l'assemblée et ayant droit d'y voter, à l'égard de toute question soumise, à moins qu'un vote par scrutin ne soit demandé par un actionnaire présent à l'assemblée ou par un fondé de pouvoir ayant droit de voter à l'assemblée, ou à moins que le président ne déclare que les droits de vote afférents à au moins 5 % des actions représentées par procuration seraient exercés contre ce qui serait autrement la décision prise lors de l'assemblée à l'égard d'une telle question.

## PRÉSENTATION DES ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers de la société pour l'exercice financier terminé le 30 avril 2019 (l'« exercice 2019 ») et le rapport d'audit s'y rapportant seront soumis à l'assemblée.

## ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil d'administration (le « conseil ») a fixé le nombre d'administrateurs devant être élus à l'assemblée à huit. Le mandat de chaque administrateur élu à l'assemblée prendra fin à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou à l'élection de son successeur, à moins que l'administrateur ne démissionne ou que son poste ne devienne vacant par suite de son décès, de sa destitution ou de tout autre motif.

**Les personnes dont le nom est imprimé dans la procuration entendent voter EN FAVEUR de l'élection des huit candidats dont le nom est mentionné ci-après à moins qu'il ne leur soit indiqué expressément sur la procuration de s'abstenir de voter.** La direction de la société ne s'attend pas à ce que l'un de ces candidats soit incapable ou refuse pour quelque motif que ce soit de remplir une telle fonction, mais si cette situation devait se produire pour quelque motif que ce soit avant l'élection, les personnes nommées dans la procuration se réservent le droit de voter pour tout autre candidat dûment éligible de leur choix.

### Élection à la majorité des voix

En 2013, la société a adopté une politique relative à l'élection à la majorité des voix. À l'assemblée, les actionnaires pourront voter, ou s'abstenir de voter, pour les candidats aux postes d'administrateurs de façon individuelle, comme par le passé. Cependant, un candidat au poste d'administrateur sera considéré par le conseil ne pas avoir reçu l'appui des actionnaires, même s'il est élu, si le nombre d'abstentions de vote est supérieur au nombre de votes exercés en faveur de son élection. Un administrateur élu dans un tel cas devra remettre immédiatement sa démission aux autres membres du conseil et ceux-ci accepteront la démission, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Le cas échéant, dans les 90 jours de l'assemblée, le conseil émettra un communiqué de presse annonçant la démission de l'administrateur en question ou expliquant les raisons justifiant sa décision de ne pas accepter cette démission. Toutefois, l'élection à la majorité des voix ne s'appliquera pas si l'élection d'un administrateur est contestée.

### Candidats

Le tableau ci-après et les notes y afférentes présentent le nom des candidats aux postes d'administrateur, leur province ou État et pays de résidence, tous les postes qu'ils détiennent au sein de la société, le cas échéant, leurs fonctions principales, leurs mandats d'administrateur auprès d'autres émetteurs assujettis, l'année au cours de laquelle ils sont devenus administrateurs de la société et le nombre d'actions ordinaires dont ils sont propriétaires véritables ou sur lesquelles ils exercent le contrôle ou l'emprise, au 3 juillet 2019 :

<u>Nom</u>	<u>Poste au sein de la société</u>	<u>Fonctions principales/administrateur auprès d'autres émetteurs assujettis</u>	<u>Administrateur depuis</u>	<u>Nombre d'actions ordinaires</u>
Frank J. Bergandi Californie (États-Unis)	Administrateur	Conseiller commercial	29 juin 1998	2 200
David Brereton <sup>1)</sup> Québec (Canada)	Président directeur du conseil et administrateur	Président directeur du conseil, Tecsys Inc.	17 septembre 1997	3 143 740
Peter Brereton <sup>2)</sup> Québec (Canada)	Président, chef de la direction et administrateur	Président et chef de la direction, Tecsys Inc.	17 septembre 1997	456 830
Vernon Lobo <sup>3)5)6)</sup> Ontario (Canada)	Administrateur	Directeur général, Mosaic Venture Partners Inc. (société fermée de capitaux de risque)  Autres mandats d'administrateur : AirIQ Inc. EQ Works Inc. Flow Capital Corp.	17 octobre 2006	143 700
Steve Sasser <sup>3)4)7)</sup> Texas (États-Unis)	Administrateur	Co-fondateur et directeur général, Swordstone Partners (société d'experts-conseils et de logiciels)	29 avril 2009	42 000

<u>Nom</u>	<u>Poste au sein de la société</u>	<u>Fonctions principales/administrateur auprès d'autres émetteurs assujettis</u>	<u>Administrateur depuis</u>	<u>Nombre d'actions ordinaires</u>
David Wayland <sup>4)</sup> Québec (Canada)	Administrateur	Administrateur de sociétés	17 septembre 1997	16 000
David Booth <sup>4)5)</sup> Virginie (États-Unis)	Administrateur	Consultant, BackOffice Associates LLC	8 septembre 2016	5 600
John Ensign <sup>3)5)</sup> Ohio (États-Unis)	Administrateur	Président et chef des services juridiques, MRI Software LLC	8 septembre 2016	1 500

- 1) M. David Brereton, directement et par l'intermédiaire de sa société de portefeuille, Dabre Inc., et sa conjointe, M<sup>me</sup> Kathryn Ensign-Brereton, détiennent respectivement 2 114 638 et 1 029 102 actions ordinaires, soit respectivement 16,16 % et 7,87 % des actions ordinaires en circulation (se reporter à la rubrique « Actionnaires principaux »). M. David Brereton déclare ne pas avoir la propriété véritable des actions ordinaires détenues par M<sup>me</sup> Kathryn Ensign-Brereton, ni le contrôle ou l'emprise sur celles-ci.
- 2) M. Peter Brereton et sa conjointe, M<sup>me</sup> Sharon House, détiennent respectivement 356 671 et 100 159 actions ordinaires. M. Peter Brereton déclare ne pas avoir la propriété véritable des actions ordinaires détenues par M<sup>me</sup> Sharon House, ni le contrôle ou une emprise sur celles-ci.
- 3) Membre du comité de rémunération. M. Vernon Lobo est le président du comité de rémunération.
- 4) Membre du comité d'audit. M. David Wayland est le président du comité d'audit.
- 5) Membre du comité des candidatures. M. John Ensign est le président du comité des candidatures.
- 6) M. Vernon Lobo et sa conjointe, M<sup>me</sup> Ingrid Lobo, détiennent respectivement 59 400 et 84 300 actions ordinaires. M. Vernon Lobo déclare ne pas avoir la propriété véritable des actions ordinaires détenues par M<sup>me</sup> Ingrid Lobo, ni le contrôle ou l'emprise sur celles-ci.
- 7) M. Steve Sasser a co-fondé Swordstone Partners en avril 2016 et en est actuellement le directeur général. Auparavant, M. Sasser a été chef de la direction de Merlin Technologies Corporation de février 2007 à août 2015.

À la connaissance de la société, aucun candidat à un poste d'administrateur de la société n'est, à la date des présentes, ni n'a été, au cours des 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 interdiction d'opérations, d'une ordonnance semblable à une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance qui refusait à une telle société le droit de se prévaloir de toute dispense prévue par la législation en valeurs mobilières en vigueur pendant plus de 30 jours consécutifs a) qui a été émise pendant que le candidat à un poste d'administrateur exerçait des fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef de la direction financière, ou b) qui a été émise après que le candidat à un poste d'administrateur a cessé d'exercer des fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef de la direction financière et qui découle d'un événement qui a eu lieu pendant que cette personne exerçait des fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef de la direction financière.

À la connaissance de la société, aucun candidat à un poste d'administrateur de la société a) n'est, en date des présentes, ni n'a été, au cours des dix années précédant la date des présentes, administrateur ou membre de la haute direction d'une société qui, alors qu'il exerçait cette fonction, ou au cours de l'année suivant la cessation des fonctions de cette personne, fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité ni n'a 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, ou un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic a été nommé pour détenir ses biens ou b) n'a, au cours des dix 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, ou un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic a été nommé pour détenir ses biens, à l'exception de M. John Ensign qui était chef des services juridiques de Domin-8 Enterprise Solutions, Inc. au moment où cette société a déposé une demande de restructuration en vertu du Chapitre 11 du *Bankruptcy Code* des États-Unis en 2009. Les biens de Domin-8 Enterprise Solutions, Inc. ont fait l'objet d'une vente approuvée par la cour au début de 2010.

## Relevé des présences des administrateurs

Le taux de présence global aux réunions du conseil pour l'exercice 2019, y compris les réunions extraordinaires, a été de 95 % pour le conseil, de 100 % pour le comité de rémunération du conseil (le « comité de rémunération »), de 100 % pour le comité d'audit du conseil (le « comité d'audit ») et de 100 % pour le comité de gouvernance et des candidatures du conseil (le « comité des candidatures ») au cours de l'exercice 2019. Des renseignements détaillés sur les réunions et la présence aux réunions sont fournis dans le tableau qui suit.

Nom	Présence			
	Conseil d'administration	Comité de rémunération	Comité d'audit	Comité des candidatures
Frank J. Bergandi	6 sur 7	s.o.	s.o.	s.o.
David Booth	6 sur 7	s.o.	4 sur 4	1 sur 1
David Brereton	7 sur 7	s.o.	s.o.	s.o.
Peter Brereton	7 sur 7	s.o.	s.o.	s.o.
John Ensign	7 sur 7	1 sur 1	s.o.	1 sur 1
Vernon Lobo	6 sur 7	1 sur 1	s.o.	1 sur 1
Steve Sasser	7 sur 7	1 sur 1	4 sur 4	s.o.
David Wayland	7 sur 7	s.o.	4 sur 4	s.o.

## NOMINATION DES AUDITEURS

Lors de l'assemblée, la direction de la société proposera la reconduction du mandat de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables professionnels agréés, à titre d'auditeurs de la société pour l'année qui vient moyennant une rémunération qui sera fixée par les administrateurs de la société. KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. sont les auditeurs de la société depuis le 17 octobre 2006. Pour être valide, la résolution visant la nomination des auditeurs doit être adoptée par la majorité des voix exprimées par les actionnaires qui votent à l'égard de cette résolution.

**À moins de directive contraire, les personnes nommées dans la procuration ont l'intention de voter EN FAVEUR de la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables agréés, à titre d'auditeurs de la société, pour un mandat se terminant à la prochaine assemblée annuelle de la société, moyennant une rémunération qui sera fixée par les administrateurs de la société.**

## ÉNONCÉ DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Le conseil et les membres de la haute direction de la société considèrent qu'une saine gouvernance d'entreprise est essentielle à une exploitation efficace, efficiente et prudente de la société.

Aux termes du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (« Règlement 58-101 »), la société est tenue de fournir de l'information relativement à ses pratiques en matière de gouvernance. La méthode de gouvernance d'entreprise de la société est présentée sous forme de tableau à l'annexe A de la présente circulaire. La direction demeure à la disposition des actionnaires en tout temps pour répondre à leurs questions et préoccupations. Il est donné suite aux préoccupations des actionnaires sur une base individuelle, habituellement en leur fournissant les renseignements demandés.

## INFORMATION SUR LE COMITÉ D'AUDIT

Il y a lieu de se reporter à la notice annuelle de la société pour l'exercice 2019 pour la présentation de l'information à fournir sur le comité d'audit en vertu de l'annexe 52-110A1 du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*. Un exemplaire de ce document peut être obtenu sur SEDAR au [www.sedar.com](http://www.sedar.com) ou en en faisant la demande au secrétaire de la société, au 1, Place Alexis Nihon, bureau 800, Montréal (Québec) H3Z 3B8, tél. : 514-866-0001.

## RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Les politiques et pratiques en matière de rémunération de la haute direction de la société, y compris l'information concernant la rémunération du chef de la direction, du chef de la direction financière et des trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés de la société qui étaient membres de la haute direction de la société le 30 avril 2019 (collectivement, les « membres de la haute direction visés ») sont résumées dans la présente rubrique.

### Comité de rémunération

En février 2007, le conseil a adopté une charte (la « charte du comité de rémunération ») pour le comité de rémunération. Le conseil examine chaque année la charte du comité de rémunération, et, plus récemment, en fonction d'une résolution écrite du conseil datée du 3 juillet 2019. Cette charte se trouve à l'annexe C des présentes. La charte du comité de rémunération stipule que le comité de rémunération est nommé par le conseil afin de s'acquitter des fonctions et des responsabilités du conseil relativement à la rémunération du président directeur du conseil, du chef de la direction et des membres de la haute direction de la société, ainsi que pour examiner les politiques et pratiques en matière de ressources humaines s'appliquant aux employés de la société. Le comité de rémunération passe en revue la philosophie de rémunération globale de la société et les plans de perfectionnement et de formation de la relève de la société au niveau des membres de la haute direction.

La charte du comité de rémunération prévoit que le comité de rémunération se compose d'au moins trois membres indépendants qui respectent les exigences des lois sur les valeurs mobilières ou de la TSX pour les membres du comité de rémunération. La charte du comité de rémunération stipule que chaque membre est nommé par le conseil annuellement et exerce ses fonctions jusqu'à la première des éventualités suivantes à survenir, soit i) la clôture de la prochaine assemblée générale annuelle des actionnaires, ou ii) son décès, sa démission, son inaptitude ou sa destitution du comité de rémunération par le conseil. Le conseil comble toute vacance au sein du comité de rémunération. Les membres du comité de rémunération, qui sont tous des administrateurs indépendants de la société, sont M. Vernon Lobo, président, et MM. Steve Sasser et John Ensign. Les fonctions et les autres conseils où siègent les membres du comité de rémunération sont décrits à la rubrique « Élection des administrateurs » ci-dessus. M. Lobo a obtenu un baccalauréat en science de l'ingénierie de l'Université de Waterloo et une maîtrise en administration des affaires de Harvard University, School of Business, où il a reçu la distinction de *Baker Scholar*. M. Lobo est également membre du conseil d'administration de plusieurs sociétés fermées. M. Sasser est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires et d'une maîtrise en administration des affaires de la Southern Methodist University, avec une concentration en finances. M. Sasser est actuellement directeur général de Swordstone Partners. Avant août 2015, il a été chef de la direction de Merlin Technologies Corp. M. Ensign est titulaire d'une maîtrise en droit des affaires et en droit fiscal, et d'un doctorat en jurisprudence de l'Université Capital et d'un baccalauréat ès sciences en administration de l'Université de Miami. M. Ensign est le président et chef des services juridiques de MRI Software LLC, dont il est un membre de la haute direction depuis 2010. M. Ensign a également acquis une vaste expérience en tant que conseiller de sociétés ouvertes et fermées sur des questions, notamment de gouvernance et de candidatures et de processus de sélection de candidatures au conseil, au sein de Bricker & Eckler LLP, où il était spécialisé en droit des sociétés général de 2003 à 2007.

Le comité de rémunération connaît bien les systèmes de rémunération dans l'industrie et se familiarise avec les pratiques de rémunération de façon générale. Le comité de rémunération a, de plus, le mandat de recommander au conseil les objectifs généraux que le président et chef de la direction est tenu de respecter, de passer en revue le rendement annuel de ce membre de la haute direction eu égard à ces objectifs et de faire des recommandations au conseil relativement à sa rémunération. Le comité de rémunération est autorisé, aux termes de la charte du comité de rémunération, à retenir les services de conseillers juridiques externes, de consultants en rémunération des membres de la haute direction et d'autres conseillers afin de l'aider à s'acquitter de ses responsabilités s'il le juge nécessaire. Aux termes de la charte du comité de rémunération, le président du comité de rémunération informe le conseil à chaque réunion des questions importantes qui ont été soulevées au cours des réunions du comité de rémunération et présente les recommandations du comité de rémunération au conseil à des fins d'approbation.

La société n'a pas retenu les services d'un consultant ou d'un conseiller en rémunération au cours de l'exercice 2019. La société a retenu les services d'Arthur J. Gallagher & Co., cabinet d'experts-conseils en rémunération, au cours de l'exercice terminé le 30 avril 2018 (l'« exercice 2018 ») pour examiner la rémunération du chef de la direction et des administrateurs du conseil. L'étude comprenait un ensemble de sociétés canadiennes et américaines spécialisées dans les logiciels dont les produits des activités ordinaires s'établissaient entre 33 millions de dollars et 118 millions de dollars, et la capitalisation boursière entre 50 millions de dollars et 650 millions de dollars. Les principales recommandations du cabinet étaient i) d'ajouter une composante incitative à long terme au plan de

rémunération du chef de la direction, sa rémunération globale ayant été jugée sensiblement inférieure à la moyenne des chefs de la direction du groupe de référence et ii) d'exiger des administrateurs du conseil qu'ils atteignent un niveau minimum d'actionariat propre à garantir une meilleure harmonisation entre les intérêts des membres du conseil et ceux des actionnaires. Les honoraires que Tecsys a payés à Arthur J. Gallagher & Co. se sont établis comme suit :

	<b>Exercice 2019</b>	<b>Exercice 2018</b>
Honoraires liés à la rémunération de la haute direction	Néant	38 732 \$
Tous les autres honoraires	Néant	Néant

## **Analyse de la rémunération**

### **Principes généraux de la rémunération de la haute direction**

Le programme de rémunération de la société se compose principalement du salaire et de primes.

De plus, les programmes de rémunération de la haute direction de la société sont conçus pour attirer et conserver au sein de l'entreprise des membres de la haute direction compétents et reconnaissent que les mesures incitatives de performance à long terme font partie intégrante de l'alignement des intérêts des membres de la haute direction et de ceux des actionnaires de la société.

Les programmes de rémunération de la haute direction de la société visent à permettre à la société d'augmenter sa rentabilité et sa valeur pour les actionnaires, à attirer et à conserver au sein de l'entreprise les membres de la haute direction clés pouvant assurer la réussite à court et à long termes de la société. Par conséquent, les politiques et les programmes établissent un lien entre les récompenses et la contribution personnelle, la réussite de la société et les intérêts financiers des actionnaires.

Les intéressements à court terme variables faisant partie de la rémunération des membres de la haute direction visés représentent entre 30 % et 81 % du salaire de base. Les objectifs financiers utilisés pour établir à quel moment la rémunération incitative est versée sont décrits à la rubrique « Composantes de la rémunération de la haute direction ». Ces objectifs sont principalement fondés sur les produits des activités ordinaires récurrents, le BAIIA, la marge brute, les droits de licence, les réservations de technologie exclusive, les réservations contractuelles totales, des objectifs déterminés et d'autres facteurs.

Le tableau qui suit présente les objectifs de rendement, la pondération de chaque objectif et les résultats atteints par rapport à ces mesures au cours de l'exercice 2019 :

<b>Objectif</b>	<b>Pondération</b>	<b>Paiement</b>	<b>% de l'objectif réel par rapport à la cible</b>
Produits des activités ordinaires récurrents	9 %	10 %	107 %
BAIIA	14 %	0 %	0 %
Marge brute	16 %	10 %	67 %
Total des réservations	20 %	28 %	138 %
Réservations de technologie exclusive / Licences	19 %	45 %	232 %
Objectifs déterminés	13 %	13 %	98 %
Autres	8 %	4 %	55 %

Le comité de rémunération a évalué ces politiques et procédures et est d'avis qu'il est peu probable que celles-ci présentent des risques qui pourraient avoir un effet défavorable important sur la société. Le comité de rémunération a conclu qu'il est peu probable qu'un membre de la haute direction visé prenne un risque excessif pour maximiser les objectifs financiers.

## **Mesure de performance non conforme aux IFRS et principaux indicateurs de performance**

La société a recours à une mesure de performance financière non conforme aux IFRS, soit le BAIIA, et à certains principaux indicateurs de performance qui sont décrits ci-après. Bon nombre de ces mesures non conformes aux IFRS et principaux indicateurs de performance n'ont pas de sens normalisé prescrit par les Normes internationales d'information financière (« IFRS ») et peuvent difficilement être comparés à des mesures portant des noms semblables présentées par d'autres sociétés. Les lecteurs sont avisés que la présentation de ces mesures vise à augmenter et non à remplacer l'analyse des résultats financiers déterminé conformément aux IFRS. La direction examine à la fois les mesures conformes aux IFRS, les mesures non conformes aux IFRS et certains indicateurs de performance clés dans le cadre de la planification, de la surveillance et de l'évaluation de la performance de la société.

### **BAIIA**

Le BAIIA correspond au bénéfice avant les intérêts débiteurs, les intérêts créditeurs, les impôts sur le revenu et l'amortissement. La société estime que cette mesure est généralement utilisée par les investisseurs et les analystes pour mesurer la performance d'une société, sa capacité à assurer le service de sa dette et à respecter ses autres obligations de paiement, ou comme mesure d'évaluation usuelle.

## **Principaux indicateurs de performance**

### **Produits des activités ordinaires récurrents**

Les produits des activités ordinaires récurrents s'entendent des engagements d'achat de services prévus au contrat, qui comprennent généralement les services de maintenance, les modèles SaaS et les services d'hébergement exclusifs et de tiers, au cours des douze prochains mois. La quantification suppose que le client renouvellera son engagement contractuel de façon périodique au moment du renouvellement. Cette partie des produits de la société est prévisible et stable.

### **Réservations**

De façon générale, les réservations correspondent à la valeur totale des contrats conclus, y compris les licences d'utilisation de logiciels, les modèles SaaS et d'autres produits exclusifs et services de soutien connexes, le matériel et les logiciels de tiers et les services de soutien connexes, les travaux et les services visés par contrat ainsi que les modifications à ces contrats inscrites au cours d'une période donnée. La valeur totale des contrats ne se limite généralement pas à la première année et n'exclut normalement pas certains types d'opération. La société est d'avis que cette mesure est un indicateur principal de l'état général de la performance de l'entreprise. En règle générale, les réservations comprennent tous les éléments ayant une incidence sur les produits, comme les nouveaux contrats, les renouvellements, les révisions à la hausse ou à la baisse des contrats, les ajouts, les résiliations anticipées et les remboursements. Les réservations sont habituellement divisées en catégories, comme les réservations aux termes de nouveaux comptes ou de comptes de base, et la performance de ces catégories de réservations est souvent utilisée dans le cadre des ventes et d'autres régimes de rémunération.

### **Délai moyen de recouvrement des créances clients (DSO)**

Le délai moyen de recouvrement des créances clients (« DSO ») correspond au nombre moyen de jours que met une société pour encaisser le produit d'une vente. Le DSO de la société est calculé trimestriellement et correspond au quotient obtenu de la division du montant des comptes débiteurs et des travaux en cours à la fin d'un trimestre par la valeur totale des ventes au cours du même trimestre, et multiplié par 90 jours.

## **Analyse comparative**

Le programme de rémunération de la haute direction de la société est conçu pour veiller à ce que la rémunération annuelle des membres de la haute direction demeure concurrentielle par rapport à la rémunération offerte pour des emplois, responsabilités et rendements comparables au sein d'autres entreprises nord-américaines exerçant des activités semblables à celles de la société.

Le groupe de référence principal est composé de treize sociétés de logiciels et de haute technologie, dont les actions sont inscrites à la cote de bourses de valeurs canadiennes et américaines. Le groupe de référence a été choisi afin

d'établir un contexte concurrentiel pour l'analyse comparative, étant donné que la société est un concepteur et fournisseur de technologie canadien coté en Bourse. Le comité de rémunération a considéré ces treize sociétés comme un point de référence valable étant donné qu'elles représentent des organisations semblables et que leurs pratiques en matière de rémunération peuvent se comparer à celles de la société.

Le groupe de référence a été mis à jour en février 2018 et se compose des treize sociétés suivantes : Absolute Software Corporation, Technologies Interactives Mediagrif Inc., NexJ Systems Inc., Solium Capital Inc., TeraGo Inc., Asure Software Inc., American Software Inc. Upland Software Inc., Netsol Technologies Inc., Zix Corp, Everbridge Inc., Amber Road Inc., et ChannelAdvisor Corp. Le comité de rémunération tient compte des données du groupe de référence seulement comme un facteur faisant partie du processus décisionnel dans le cadre des programmes de rémunération du chef de la direction de la société, et des membres indépendants du conseil pour l'exercice 2019. Les décisions prises par le comité de rémunération lui incombent et prendront en compte des facteurs et des enjeux qui dépassent la simple information recueillie du groupe de référence.

### **Composantes de la rémunération de la haute direction**

Au cours de l'exercice 2019, les composantes de la rémunération totale des membres de la haute direction étaient les suivantes :

- salaire de base;
- prime ou paiement variable annuel fondé sur la performance; et
- options d'achat d'actions.

#### **Salaire de base**

Les recommandations relatives au salaire de base sont faites en fonction des données du marché pour des postes comportant des responsabilités et une complexité semblables au sein du groupe de référence, des comparaisons internes et des compétences, de l'expérience et du niveau de contribution du membre de la haute direction. Le salaire de base de chaque membre de la haute direction visé a été fixé dans son contrat d'emploi avec la société et le salaire de base de chaque membre de la haute direction visé et celui du groupe de la haute direction sont révisés chaque année. Les salaires de base des postes de la haute direction peuvent également être révisés à l'extérieur du cycle régulier afin de tenir compte des pressions du marché.

Le salaire et les avantages représentent un pourcentage de la rémunération en espèces totale de chaque membre de la haute direction visé, mais les intéressements à court terme variables représentent une composante importante de la rémunération en espèces totale. La rémunération qui est variable, peut être versée ou non à un membre de la haute direction visé selon que celui-ci est en mesure d'atteindre ou de dépasser ses propres objectifs de rendement (y compris les objectifs de performance de la société dans son ensemble). Plus un membre de la haute direction visé exerce une grande incidence sur l'atteinte des résultats commerciaux de la société, plus sa tranche de rémunération à risque est élevée. Le tableau ci-dessous présente la composition approximative de la rémunération à laquelle chaque membre de la haute direction visé avait droit au cours de l'exercice 2019 :

#### **Salaire de base et composition de la rémunération**

<b>Membres de la haute direction visés</b>	<b>% du salaire non à risque</b>	<b>% de l'intéressement à court terme à risque</b>
David Brereton Président directeur du conseil	55 %	45 %
Peter Brereton Président et chef de la direction	57 %	43 %
Mark J. Bentler <sup>1)</sup> Chef de la direction financière	67 %	33 %

<b>Membres de la haute direction visés</b>	<b>% du salaire non à risque</b>	<b>% de l'intéressement à court terme à risque</b>
Berty Ho-Wo-Cheong <sup>1)</sup> Vice-président, Fusions et acquisitions	70 %	30 %
Vito Calabretta Premier vice-président, Activités mondiales	67 %	33 %
Greg MacNeill Premier vice-président, Ventes internationales	57 %	43 %

- 1) M. Mark J. Bentler a été nommé chef de la direction financière le 17 septembre 2018 succédant à M. Berty Ho-Wo-Cheong à titre de chef de la direction financière intérimaire.

### **Arrangements relatifs à la rémunération incitative annuelle**

Les plans incitatifs annuels de la société visent à encourager les membres de la haute direction et à les récompenser pour l'atteinte de cibles financières, d'objectifs clés à l'échelle du groupe et/ou de la société et de certains objectifs de performance individuels stratégiques pour l'année en cours. Les cibles financières minimums sont approuvées par le conseil au début de l'exercice et doivent être atteintes pour que des paiements puissent être effectués conformément aux critères du plan.

Le conseil, à la recommandation du comité de rémunération, peut exceptionnellement verser une rémunération variable à un membre de la haute direction visé même si ses objectifs financiers n'ont pas été atteints. Le conseil n'a exercé ce choix discrétionnaire qu'une seule fois depuis l'exercice terminé le 30 avril 2007.

Les primes fondées sur la performance du président et chef de la direction et du président directeur du conseil pour l'exercice 2019 étaient fondées en partie sur l'atteinte d'un objectif de réservations contractuelles totales. La deuxième composante de la prime fondée sur la performance reposait sur le BAIIA. La troisième composante de la prime fondée sur la performance reposait la marge brute. La quatrième composante de la prime fondée sur la performance reposait sur les réservations de technologie exclusive et de licences. La cinquième composante reposait sur les produits des activités ordinaires récurrents. La sixième composante reposait sur la satisfaction de la clientèle. Ainsi, des primes fondées sur la performance ont été gagnées au cours de l'exercice 2019 par le président et chef de la direction et le président directeur du conseil. Pour de plus amples renseignements sur les mesures servant à évaluer et à rémunérer la performance, voir « Principes généraux de la rémunération de la haute direction » ci-dessus.

La prime fondée sur la performance du chef de la direction financière était fondée sur neuf critères : 1) l'atteinte d'un objectif trimestriel de DSO; 2), 3), 4), 5), 6), 7) l'atteinte d'un objectif de BAIIA, de la marge brute, de produits des activités ordinaires récurrents, de réservations de technologie exclusive et de licences, de valeur des réservations contractuelles totales, de satisfaction de la clientèle analogue à celui du président et chef de la direction; 8) la gestion de la couverture économique en dollars américains; et 9) l'atteinte d'autres cibles financières et comptables. Pour l'exercice 2019, M. Mark J. Bentler a reçu une prime fondée sur la performance en fonction des neuf critères établis pour le chef de la direction financière. M. Berty Ho-Wo-Cheong a reçu une prime fondée sur la performance en fonction des critères suivants : 1) atteinte des objectifs déterminés en matière de fusions et acquisitions, 2), 3), 4), 5), 6), 7) atteinte d'un objectif de BAIIA, de marge brute, de produits des activités ordinaires récurrents, de réservations de technologie exclusive et de licences, de valeur des réservations contractuelles totales, de satisfaction de la clientèle analogue à celui du président et chef de la direction pour son rôle à titre de vice-président, Fusions et acquisitions. La prime fondée sur la performance des autres membres de la haute direction était fondée sur le BAIIA, la marge brute, les produits des activités ordinaires récurrents, les réservations de technologie exclusive et de licences, la valeur des réservations contractuelles totales, la satisfaction de la clientèle et les nouveaux clients dans certains marchés verticaux.

Les niveaux d'intéressement cibles du groupe de la haute direction sont passés en revue au même moment que les salaires de base. La rémunération en espèces totale réelle (salaire majoré des primes annuelles) du groupe de la haute direction de la société est actuellement concurrentielle par rapport à celle offerte par le groupe de référence.

### Intéressements à base d'actions

Le 7 juillet 2011, le conseil a autorisé l'établissement du plan d'achat d'actions pour les dirigeants (au sens des présentes) qui prévoit des achats obligatoires d'actions ordinaires par certains membres clés de la direction de la société afin de mieux harmoniser les intérêts financiers des participants (au sens des présentes) avec ceux des porteurs d'actions ordinaires, de mettre l'accent sur la propriété et d'obtenir un engagement à long terme envers la société. Chaque participant est tenu de faire des achats annuels d'actions ordinaires par l'intermédiaire des services du marché secondaire de la TSX ayant un prix d'achat global correspondant à 10 % de son salaire de base annuel. Les achats annuels (au sens des présentes) doivent être faits dans les 90 jours qui suivent le 1<sup>er</sup> mai de chaque exercice. Chaque participant a l'obligation de faire des achats annuels jusqu'à ce qu'il soit propriétaire d'actions ordinaires ayant une valeur marchande globale égale à 50 % de son salaire de base. Voir « Plan d'achat d'actions pour les dirigeants » ci-après.

Le 5 juillet 2018, le conseil a autorisé l'établissement du plan d'options d'achat d'actions (au sens des présentes) dans le cadre duquel les administrateurs, les membres de la haute direction visés et d'autres membres clés du personnel recevront des options permettant d'acquérir des actions ordinaires. Pour l'exercice 2019, un nombre total de 188 700 options (au sens des présentes) ont été attribuées aux administrateurs, aux membres de la haute direction visés et aux autres membres clés du personnel de la société. Voir « Plan d'options d'achat d'actions de Tecsys » ci-après.

Les membres de la haute direction visés ne sont pas autorisés à acheter des instruments financiers destinés à couvrir ou compenser une baisse de la valeur marchande des titres de participation qui leur sont attribués dans le cadre de leur rémunération ou qu'ils détiennent (directement ou indirectement).

### Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-après présente la rémunération des membres de la haute direction visés pour l'exercice terminé le 30 avril 2017 (l'« exercice 2017 »), l'exercice terminé le 30 avril 2018 (l'« exercice 2018 ») et l'exercice 2019. Pour connaître la rémunération des membres de la haute direction visés pour les exercices précédents, se reporter aux circulaires d'information de la direction de la société déposées auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières et disponibles sur le site Web de SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions (\$)	Attributions à base d'options (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions (\$)		Valeur du plan de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
					Plans incitatifs annuels	Plans incitatifs à long terme			
David Brereton Président directeur du conseil	2019	200 000	s.o.	219 674	169 961	s.o.	s.o.	s.o.	589 635
	2018	200 000	s.o.	s.o.	104 587	s.o.	s.o.	s.o.	304 587
	2017	200 000	s.o.	s.o.	49 137	s.o.	s.o.	s.o.	249 137
Peter Brereton Président et chef de la direction	2019	430 221	s.o.	439 348	339 921	s.o.	s.o.	12 446	1 221 936
	2018	417 777	s.o.	s.o.	209 174	s.o.	s.o.	12 395	639 346
	2017	404 507	s.o.	s.o.	98 300	s.o.	s.o.	12 135	514 942
Mark J. Bentler <sup>1)</sup> Chef de la direction financière	2019	175 000	s.o.	s.o.	64 685	s.o.	s.o.	5 250	244 935
Berty Ho-Wo-Cheong <sup>1)</sup> Vice-président, Fusions et acquisitions	2019	242 685	s.o.	s.o.	101 085	s.o.	s.o.	7 281	351 051
	2018	238 056	s.o.	s.o.	57 367	s.o.	s.o.	7 142	302 565
	2017	235 004	s.o.	s.o.	37 926	s.o.	s.o.	7 050	279 980
Vito Calabretta Premier vice-président, Activités mondiales	2019	336 600	s.o.	s.o.	169 297	s.o.	s.o.	10 098	515 995
	2018	297 635	s.o.	s.o.	108 993	s.o.	s.o.	8 510	415 138

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions (\$)	Attributions à base d'options (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions (\$)		Valeur du plan de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
					Plans incitatifs annuels	Plans incitatifs à long terme			
Greg MacNeill	2019	306 000	s.o.	s.o.	331 376	s.o.	s.o.	s.o.	637 376
Premier vice-président,	2018	295 333	s.o.	s.o.	140 693	s.o.	s.o.	s.o.	436 026
Ventes internationales	2017	282 333	s.o.	s.o.	117 470	s.o.	s.o.	s.o.	399 803

- 1) M. Mark J. Bentler a été nommé chef de la direction financière le 17 septembre 2018 remplaçant M. Berty Ho-Wo-Cheong à titre de chef de la direction financière intérimaire.

### Attributions en vertu d'un plan incitatif

Le tableau suivant donne de l'information sur toutes les options en cours pour chaque membre de la haute direction visé à la fin de l'exercice 2019. Aucune option n'était en cours à la fin de l'exercice 2019 pour MM. Mark J. Bentler, Berty Ho-Wo Cheong, Vito Calabretta et Greg MacNeill.

Nom	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)
David Brereton	49 700	17,23	6 septembre 2023	0
Peter Brereton	99 400	17,23	6 septembre 2023	0

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

Le tableau suivant résume, pour chaque membre de la haute direction visé, la valeur des options acquises au cours de l'exercice 2019 et la rémunération en vertu du plan incitatif autre qu'à base d'actions gagnée au cours de l'exercice 2019.

Nom	Attributions à base d'options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice 2019 (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions – valeur gagnée au cours de l'exercice 2019 (\$)
David Brereton	0	169 961
Peter Brereton	0	339 921
Mark J. Bentler	s.o.	64 685
Berty Ho-Wo-Cheong	s.o.	101 085
Vito Calabretta	s.o.	169 297
Greg MacNeill	s.o.	331 376

## Plan d'options d'achat d'actions de Tecsys

La société a réinstauré un plan d'options d'achat d'actions (le « plan d'options d'achat d'actions ») en vue d'aider et d'encourager les administrateurs, les dirigeants, les employés et les consultants de la société et de ses filiales (les « participants admissibles ») à exceller afin de maximiser la valeur pour les actionnaires et de permettre aux participants admissibles de participer à la croissance et au développement de la société en leur donnant une occasion, au moyen d'options d'achat d'actions, d'acquérir une participation dans la société. Le plan d'options d'achat d'actions vise à harmoniser la rémunération avec le rendement pour les actionnaires et à encourager l'actionnariat des administrateurs, des dirigeants, des employés et des consultants de la société et de ses filiales, moyennant des incitatifs à long terme aux participants admissibles, et à favoriser le recrutement, la motivation et la fidélisation d'administrateurs, de dirigeants et de membres clés du personnel hautement qualifiés de la société.

Le 5 juillet 2018, le conseil a adopté le plan d'options d'achat d'actions dans le cadre duquel la société peut attribuer des options permettant d'acquérir des actions ordinaires (les « options ») à des participants admissibles (les « porteurs d'options »). Chaque option sera assujettie aux conditions énoncées dans le plan d'options d'achat d'actions et aux autres conditions que le comité de rémunération peut fixer.

Au cours de l'exercice 2019, un total de 188 700 options ont été attribuées à des participants admissibles représentant 1,44 % des actions ordinaires émises et en circulation. Un total maximal de 1 308 237 actions ordinaires représentant environ 10 % des actions ordinaires émises et en circulation peuvent être visées par des options attribuées aux termes du plan d'options d'achat d'actions.

Le conseil attribue de temps à autre des options dans le cadre du plan d'options d'achat d'actions lorsque le comité de rémunération le juge approprié compte tenu de la recommandation du chef de la direction. Lorsqu'ils décident d'attribuer ou non des options à un employé ou à un dirigeant, le comité de rémunération et le chef de la direction évaluent l'employé ou le dirigeant, eu égard aux facteurs suivants : i) l'aptitude et l'esprit d'initiative démontrés de l'employé ou du dirigeant quant à la création de valeur pour la société; ii) l'aptitude de l'employé ou du dirigeant à bien représenter la société; iii) l'attachement de l'employé ou du dirigeant aux valeurs fondamentales de la société; et iv) le potentiel de l'employé ou du dirigeant à assumer des responsabilités accrues au sein de la société. Pour les critères d'attribution d'options aux membres du conseil, voir « Rémunération des administrateurs ». Le conseil fixe le prix d'exercice des options au moment de l'attribution de chaque option, étant entendu que ce prix ne peut être inférieur au cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires à la TSX sur la période de cinq jours de séance qui précède le jour de l'attribution de l'option.

Le conseil fixera au moment de l'attribution le calendrier et les conditions d'acquisition des droits et d'exercice d'une option. Les options attribuées doivent être exercées dans les cinq ans qui suivent la date d'attribution, mais, dans tous les cas, au plus tard dix ans après la date d'attribution ou un délai moindre pouvant être requis par l'attribution applicable ou la réglementation adoptée aux termes du plan d'options d'achat d'actions. Si la date d'expiration d'une option survient pendant une période d'interdiction d'opérations applicable au porteur de cette option ou dans les huit jours ouvrables de la fin d'une telle période, la date d'expiration de cette option est automatiquement reportée à la date qui tombe neuf jours ouvrables après la fin de la période d'interdiction d'opérations. Par « période d'interdiction d'opérations », on entend une période imposée par la société notamment aux termes de ses politiques en matière d'opérations d'initiés, pendant laquelle il peut être interdit à ses dirigeants, administrateurs, employés et initiés d'effectuer des opérations sur des titres de la société.

Les options attribuées dans le cadre du régime d'options d'achat d'actions sont incessibles.

À l'exercice de ses options, le porteur d'options a la faculté de faire un « choix en actions », un « choix au comptant » ou un « choix sans décaissement ». Le porteur d'options qui fait un « choix en actions » recevra, contre paiement du prix d'exercice, un nombre d'actions ordinaires correspondant au nombre d'options exercées. Le porteur d'options qui fait un « choix au comptant » ou un « choix sans décaissement » recevra, au lieu d'actions ordinaires, un montant au comptant correspondant au produit obtenu de la multiplication du nombre d'options exercées par la différence entre la juste valeur marchande (au sens du plan d'options d'achat d'actions) à la date de l'avis de choix et le prix d'exercice des options exercées. Le montant au comptant reçu dans le cadre d'un « choix au comptant » sera payé par la société au porteur d'options. Dans le cas d'un « choix sans décaissement », la société i) donnera à l'agent des transferts de la société instruction d'émettre au nom du porteur d'options le nombre d'actions ordinaires émises à l'exercice des options et ii) donnera au courtier en valeurs choisi par la société instruction de vendre ces actions ordinaires par l'intermédiaire des services de la TSX. Après la vente des actions ordinaires, le courtier en valeurs

remettra le produit de la vente à l'agent des transferts de la société, déduction faite de la commission, le cas échéant. L'agent des transferts de la société répartira le produit de la vente comme suit : i) un montant correspondant à la somme du prix d'exercice et des retenues fiscales, le cas échéant, à la société et ii) un montant correspondant à la différence entre le prix de vente des actions ordinaires et la somme du prix d'exercice, de la commission du courtier en valeurs et des retenues fiscales, au porteur d'options. La société n'est pas obligatoirement tenue d'accepter un choix au comptant ou un choix sans décaissement.

En cas de cessation de l'emploi d'un porteur d'options en raison d'un congédiement pour fraude, inconduite volontaire, faute lourde ou violation d'une obligation ou d'un devoir contractuel ou fiduciaire envers la société relatif à la confidentialité ou à la non-concurrence, ou en cas de destitution d'un administrateur, les options qu'il détient ne peuvent dès lors plus être exercées.

En cas de démission d'un porteur d'options ou de cessation de son emploi sans motif valable, ou, dans le cas d'un administrateur, de cessation de son mandat sans renouvellement, la tranche de l'option dont les droits n'ont pas été acquis à la date de cessation du mandat ou de l'emploi expire immédiatement et la tranche de l'option dont les droits ont été acquis à la date de la cessation du mandat ou de l'emploi peut être exercée par le porteur d'options dans la période de trois mois qui suit la date de la cessation du mandat ou de l'emploi, étant entendu que la tranche de l'option dont les droits ont été acquis sans devenir susceptible d'exercice, peut alors être exercée dans la période de trois mois qui suit la date à laquelle cette tranche de l'option devient susceptible d'exercice.

En cas de cessation de l'emploi ou du service d'un porteur d'options en tant qu'employé, dirigeant ou administrateur par la société pour incapacité ou départ à la retraite, les options du porteur d'options dont les droits ont été acquis à la date de la retraite ou de la cessation de l'emploi peuvent être exercés par le porteur d'options dans la période de 24 mois qui suit la date de la retraite ou de la cessation de l'emploi, et la tranche de l'option dont les droits n'ont pas été acquis à la date de la retraite ou de la cessation de l'emploi expire.

En cas de décès d'un porteur d'options, les représentants légaux du porteur d'options peuvent exercer les options que le porteur d'options détenait dans un délai suivant la date du décès du porteur d'options fixé par le conseil, étant entendu qu'aucune option ne peut être en circulation pour une période dépassant i) la date d'expiration de l'option ou, si elle est antérieure, ii) l'expiration du délai de 24 mois suivant la date du décès du porteur d'options, mais seulement dans la mesure où les options peuvent aux termes de leurs conditions être exercées à la date du décès. Le conseil peut à tout moment décider que les droits de cette tranche de l'option sont acquis automatiquement ou selon un calendrier d'acquisition des droits établi par le conseil.

Le conseil peut, sous réserve de l'obtention des approbations requises des actionnaires et des organismes de réglementation, modifier, interrompre ou dissoudre le plan d'options d'achat d'actions ou modifier les conditions d'une option aux fins suivantes :

- modifier le nombre maximum d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission dans le cadre du plan d'options d'achat d'actions;
- réduire le prix d'exercice d'une option bénéficiant à un initié;
- prolonger la durée d'une option bénéficiant à un initié;
- augmenter la limite maximale du nombre de titres a) émis à des initiés dans une même année ou b) pouvant être émis à des initiés à tout moment dans le cadre de tous les mécanismes de rémunération fondés sur des titres, à plus de 10 % de tous les titres émis et en circulation;
- ajouter une option d'exercice sans décaissement lorsqu'une déduction ne peut pas être faite pour le nombre de titres initialement sous-jacents à l'option;
- modifier le mécanisme de modification du plan d'options d'achat d'actions;
- apporter à la définition de participant admissible une modification qui pourrait élargir ou augmenter la participation d'initiés; ou

- offrir quelque forme d'aide financière ou apporter à une disposition en matière d'aide financière une modification qui est plus avantageuse pour des participants admissibles.

Le conseil peut, sous réserve de l'obtention de l'approbation requise des organismes de réglementation, au besoin et à sa seule appréciation, apporter au plan d'options d'achat d'actions toutes les autres modifications qui ne sont pas du type de celles envisagées ci-dessus, notamment :

- apporter des modifications d'ordre administratif;
- apporter une modification aux dispositions relatives à l'acquisition des droits d'un titre ou du plan d'options d'achat d'actions; et
- dissoudre le plan d'options d'achat d'actions.

Par dérogation aux dispositions de modification du plan d'options d'achat d'actions décrites ci-dessus, la société doit en outre obtenir l'approbation requise des actionnaires quant aux modifications du plan d'options d'achat d'actions envisagées ci-dessus, dans la mesure où la législation ou la réglementation applicable exige une telle approbation.

En cas de changement de contrôle (au sens du plan d'options d'achat d'actions), toutes les options en circulation, mais dont les droits n'ont pas été acquis, deviennent susceptibles d'exercice. La société donne avis à tous les porteurs d'options que leurs options respectives ne peuvent être exercées que dans les 30 jours qui suivent la date de l'avis et non par la suite, et que tous les droits non exercés des porteurs d'options prennent fin à l'expiration du délai de 30 jours, pourvu que le changement de contrôle envisagé prenne effet dans les 180 jours qui suivent la date de l'avis.

Le nombre total maximal d'actions ordinaires réservées à des fins d'émission, y compris pour des paiements à l'égard des options, dans le cadre du plan d'options d'achat d'actions correspond à 10 % de la totalité des actions ordinaires alors émises et en circulation. En date du 30 avril 2019, le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émises dans le cadre du plan d'options d'achat d'actions s'élevait à 1 308 237 actions ordinaires. Le nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation en date du 30 avril 2019 s'établissait à 13 082 376 actions ordinaires. Aucun participant ne recevra d'options dans un même exercice visant plus de 5 % des actions ordinaires émises et en circulation. Si et dans la mesure où des options attribuées dans le cadre du plan d'options d'achat d'actions sont résiliées, expirent, sont annulées ou sont abandonnées sans avoir été exercées et/ou livrées, les actions ordinaires visées par ces options redeviendront disponibles à des fins d'attribution dans le cadre du plan d'options d'achat d'actions. De plus, si et dans la mesure où une option est réglée en espèces, les actions ordinaires visées par l'option redeviendront disponibles à des fins d'attribution dans le cadre du plan d'options d'achat d'actions.

Le nombre maximum d'actions ordinaires pouvant être émises à des initiés, à tout moment, dans le cadre du plan d'options d'achat d'actions ne peut être supérieur à 10 % du nombre total d'actions ordinaires alors en circulation. De plus, le nombre maximal d'actions émises à des initiés, dans une même période de un an, dans le cadre du plan d'options d'achat d'actions ne peut être supérieur à 10 % du nombre total d'actions ordinaires alors en circulation.

Conformément aux exigences de la Bourse de Toronto (« TSX »), les options non attribuées dans le cadre du plan d'options d'achat d'actions en tant que plan à réserves perpétuelles qui ne prévoit pas un nombre fixe d'options doivent être approuvées par les actionnaires tous les trois ans.

### **Plan d'achat d'actions pour les dirigeants**

Le 7 juillet 2011, le conseil a autorisé l'établissement d'un plan d'achat d'actions pour les dirigeants (le « plan d'achat » ou le « PAAD ») prévoyant l'acquisition obligatoire d'actions ordinaires par certains dirigeants clés de la société (les « participants ») afin de mieux harmoniser les intérêts financiers des participants avec ceux des porteurs d'actions ordinaires, de mettre l'accent sur la propriété d'actions et de susciter l'engagement à long terme envers la société. Les participants pour l'exercice 2019 étaient Dimitrios Argitis, Monique Bielen, Marie-Soleil Boucher, Vito Calabretta, Yan Charbonneau, Stephen Lee, Greg MacNeill, John Mitropoulos, Catherine Sigmar et Randy Trimm. Les autres participants admissibles sont Patricia Barry, Peter Brereton, Berty Ho-Wo-Cheong, Mike Kalika, Laurie McGrath et Jason McDermott. Il y a donc un total de 16 participants admissibles, dont dix ont participé au plan pour l'exercice 2019. D'autres dirigeants ou gestionnaires clés peuvent être tenus d'adhérer au plan d'achat à titre de participants, comme peut l'établir le conseil ou le chef de la direction à l'occasion.

En date du 1<sup>er</sup> mai 2012, chaque participant était tenu d'effectuer par l'intermédiaire des dispositifs du marché secondaire de la TSX des achats annuels d'actions ordinaires dont le prix d'achat total correspondait à 10 % de son salaire de base annuel (les « achats annuels ») de l'exercice précédent (le « salaire de base »). Les achats annuels doivent être faits dans un délai de 90 jours après le 1<sup>er</sup> mai de chaque exercice. Chaque participant a satisfait à son exigence d'achat annuel au cours de l'exercice 2019 soit en continuant de détenir en propriété des actions ordinaires qu'il avait déjà achetées ou en effectuant un achat annuel au cours de l'exercice 2019. Si un participant se joint au plan d'achat au cours d'un exercice, il peut effectuer le premier achat annuel dans un délai de 90 jours après le premier exercice suivant l'exercice au cours duquel il est devenu un participant ou dans un délai de 90 jours suivant la date à laquelle il est devenu un participant et les achats annuels doivent être faits au plus tard 90 jours après le 1<sup>er</sup> mai de chaque exercice par la suite. Chaque participant pourra atteindre son niveau d'actionnariat obligatoire aux termes du plan d'achat en exerçant les options qui lui sont attribuées dans le cadre du plan d'options d'achat d'actions ou en achetant des actions ordinaires par l'intermédiaire des installations de la TSX.

Chaque participant a l'obligation d'effectuer des achats annuels jusqu'à ce qu'il possède des actions ordinaires dont la valeur marchande totale correspond à 50 % de son salaire de base (le « seuil »). Si un participant a atteint son seuil et a cessé de faire des achats annuels mais qu'à une date de calcul pour quelque exercice ultérieur de la société i) la valeur marchande des actions ordinaires que détient un participant tombe en deçà de son seuil, que ce soit par suite d'une disposition d'actions ordinaires ou d'une diminution de la valeur marchande des actions ordinaires qu'il détient, ce participant sera tenu d'effectuer d'autres achats d'actions ordinaires conformément au plan jusqu'à ce que son seuil soit atteint, ou ii) la valeur marchande des actions ordinaires détenues par un participant dépasse son seuil, que ce soit par suite d'une acquisition d'actions ordinaires ou d'une augmentation de la valeur marchande des actions ordinaires qu'il détient, ce participant aura le droit de disposer d'actions ordinaires ayant une valeur marchande totale correspondant à l'excédent de son seuil.

Les achats annuels effectués par les participants doivent être faits conformément aux politiques en matière de divulgation et d'opérations d'initiés de la société (les « politiques d'initiés ») de même qu'en se conformant aux interdictions d'opérations d'initiés et obligations d'information aux termes de la législation en valeurs mobilières du Canada. Si un plan d'achat d'actions automatique (un « plan automatique ») peut être établi par un participant afin de lui permettre de respecter son obligation d'achat annuelle et de se conformer aux dispositions des politiques d'initiés ou de la législation en valeurs mobilières du Canada, la société assumera les frais liés à l'établissement du plan automatique, étant entendu toutefois que le participant doit choisir le courtier pour le plan automatique et assumer toute commission de courtage facturée par le courtier.

Au cours de chaque exercice pendant lequel un participant est tenu d'effectuer un achat annuel, chaque participant a le droit d'effectuer un emprunt à la société, et la société a l'obligation de prêter à chaque participant un montant n'excédant pas le montant de l'achat annuel pour cet exercice pour ce participant (un « prêt »). Les prêts ne porteront pas intérêt.

Le capital d'un prêt sera déboursé sous forme de montant forfaitaire au participant par la société dès que la société reçoit une preuve d'achat d'actions ordinaires dont le prix d'achat total correspond au capital du prêt demandé.

Chaque prêt doit être remboursé intégralement à la société au plus tard à la fin de l'exercice au cours duquel le prêt a été consenti et il doit être remboursé en montants égaux au cours de sa durée au moyen de retenues à la source périodiques chaque jour de paie d'un participant pour le reste des périodes de paie au cours de l'exercice.

Chaque participant assumera intégralement toutes les incidences fiscales découlant de son prêt et inclura, dans sa déclaration d'impôt pour l'exercice visé, le montant de ce prêt ainsi que les avantages fiscaux prescrits de celui-ci en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) et de la législation provinciale correspondante.

Si un participant ne parvient pas à effectuer son achat annuel en entier au cours d'un exercice après l'exercice terminé le 30 avril 2012, la société peut retenir la moitié de toute prime ou de tout autre paiement incitatif gagné par le participant au cours de cet exercice jusqu'à ce que le participant effectue l'achat annuel exigé.

S'il est mis fin à l'emploi d'un participant au sein de la société quelle que soit la raison, y compris à la suite du décès du participant, tous les montants dus aux termes de tout prêt impayé seront immédiatement exigibles et payables.

Le conseil est chargé de l'administration du plan d'achat et le conseil ou tout comité désigné par le conseil peut, en tout temps, modifier, suspendre ou résilier le plan d'achat moyennant un avis aux participants.

Il est possible d'obtenir un exemplaire du plan d'achat en adressant une demande à cet effet au secrétaire de la société, à son siège social situé au 1, Place Alexis Nihon, bureau 800, Montréal (Québec) H3Z 3B8.

### Contrats d'emploi

La société a conclu des contrats d'emploi avec MM. Bentler, Ho-Wo-Cheong, MacNeill et Calabretta à l'égard de leur poste actuel à titre de membre de la haute direction visé.

Le contrat d'emploi de M. Bentler prévoit que, dans l'éventualité où la société met fin à son emploi sans motif, il aura droit à un paiement d'un montant correspondant à un mois par année de service de son salaire de base annuel alors en vigueur, ne dépassant pas un an, mais pas moins de six mois de son salaire de base annuel alors en vigueur et de sa prime cible.

Le contrat d'emploi de M. Ho-Wo-Cheong prévoit que, dans l'éventualité où la société met fin à son emploi sans motif, il aura droit à un paiement d'un montant correspondant à douze mois de son salaire de base annuel alors en vigueur.

Le contrat d'emploi de M. MacNeill prévoit que, dans l'éventualité où la société met fin à son emploi sans motif, il aura droit à un paiement d'un montant correspondant à trois mois de son salaire de base annuel alors en vigueur.

Le contrat d'emploi de M. Calabretta prévoit que, dans l'éventualité où la société met fin à son emploi sans motif, il aura droit à un paiement d'un montant correspondant à six mois de son salaire de base annuel alors en vigueur et à une prime cible et un mois additionnel pour chaque année de service, jusqu'à un maximum de douze mois.

Il n'existe aucun autre contrat, aucun autre arrangement ni aucune autre entente quant à l'embauche, à la cessation d'emploi, au changement de contrôle ou au changement des responsabilités par suite d'un changement de contrôle, entre la société ou une filiale de la société et l'un des membres de la haute direction visés.

### RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le programme de rémunération des administrateurs de la société est conçu pour i) attirer et maintenir en poste les personnes les plus compétentes afin de siéger au conseil et à ses comités, ii) aligner les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires, et iii) fournir une rémunération appropriée en fonction des risques et des responsabilités liés aux fonctions d'administrateur. La rémunération des administrateurs de la société est passée en revue au moins une fois par année par le comité de rémunération.

Le tableau suivant présente les détails de la rémunération totale gagnée par les administrateurs qui n'étaient pas des employés de la société au cours de l'exercice 2019.

Nom	Honoraires (\$)	Attributions à base d'actions (\$)	Attributions à base d'options (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions (\$)	Valeur du plan de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
Frank J. Bergandi	30 000	s.o.	29 172	s.o.	s.o.	s.o.	59 172
David Booth	30 000	s.o.	29 172	s.o.	s.o.	s.o.	59 172
John Ensign	35 000	s.o.	29 172	s.o.	s.o.	s.o.	64 172
Vernon Lobo	35 000	s.o.	29 172	s.o.	s.o.	s.o.	64 172
Steve Sasser	30 000	s.o.	29 172	s.o.	s.o.	s.o.	59 172
David Wayland	45 000	s.o.	29 172	s.o.	s.o.	s.o.	74 172

Au cours de l'exercice 2019, chaque administrateur de la société qui n'était pas un employé de la société a reçu des honoraires fixes de 30 000 \$ par année et aucun jeton de présence. De plus, le président du comité d'audit a touché 15 000 \$ par année et les présidents du comité de rémunération et du comité des candidatures ont touché respectivement 5 000 \$ par année. Aucun changement ne devrait être apporté à la rémunération des administrateurs pour l'exercice se terminant le 30 avril 2020 (l'« exercice 2020 »).

Aucune rémunération n'est versée aux administrateurs qui sont également des dirigeants de la société dans le cadre de leurs fonctions d'administrateurs.

Il est interdit aux membres de la haute direction qui participent au PAAD de couvrir le risque lié à leur actionnariat minimum aux termes du PAAD. Les membres de la haute direction visés qui détiennent plus d'actions que les exigences d'actionnariat minimum en vertu du PAAD et les administrateurs ne peuvent conclure d'opérations sur instruments dérivés afin de minimiser le risque de leur actionnariat sans le consentement du conseil.

Comme il est plus amplement détaillé à la rubrique « Plan d'options d'achat d'actions de Tecsys », les administrateurs de la société ont le droit de recevoir des options de la société. Le conseil a attribué aux administrateurs de la société, conformément à la recommandation de l'étude sur la rémunération du chef de la direction et des membres du conseil d'Arthur J. Gallagher & Co., 6 600 options par administrateur au cours de l'exercice 2019.

Au cours de l'exercice 2019, les membres du conseil se sont soumis à certaines exigences visant à harmoniser leurs intérêts avec ceux des actionnaires et à raffermir la confiance des actionnaires. Tous les administrateurs sont notamment tenus de détenir des actions ordinaires d'une valeur totale supérieure ou égale à 90 000 \$. Chaque administrateur dispose d'un délai de trois ans à compter de la date de son entrée en fonction ou, si elle est postérieure, de la date de la première attribution d'options à des administrateurs dans le cadre du plan d'options d'achat d'actions, pour respecter ces exigences. Ce seuil sera évalué à la fin de chaque exercice. À partir de la fin de l'exercice 2019 et pour chacun des deux exercices subséquents, chaque administrateur devra détenir des actions ordinaires par tranches de 30 000 \$ par exercice jusqu'à ce que le seuil de 90 000 \$ soit atteint. Les actions ordinaires peuvent être acquises par des achats sur le marché secondaire de la TSX ou l'exercice d'options attribuées dans le cadre du plan d'options d'achat d'actions.

Le tableau suivant présente des détails sur les exigences en matière d'actionnariat des administrateurs pour l'exercice 2019. La valeur marchande des actions ordinaires en circulation est fondée sur le cours de clôture des actions de 14,70 \$ à la TSX au 30 avril 2019 :

<b>Nom</b>	<b>Nombre d'actions ordinaires détenues</b>	<b>Valeur totale de l'ensemble des participations (\$)</b>	<b>Conformité aux exigences en matière d'actionnariat des administrateurs</b>
Frank J. Bergandi	2 200	32 340	A jusqu'au 30 avril 2021 pour se conformer
David Booth	5 600	82 320	A jusqu'au 30 avril 2021 pour se conformer
David Brereton	2 114 638	31 085 179	Oui
Peter Brereton	356 671	5 243 064	Oui
John Ensign	1 500	22 050	A jusqu'au 30 avril 2021 pour se conformer
Vernon Lobo	59 400	873 180	Oui

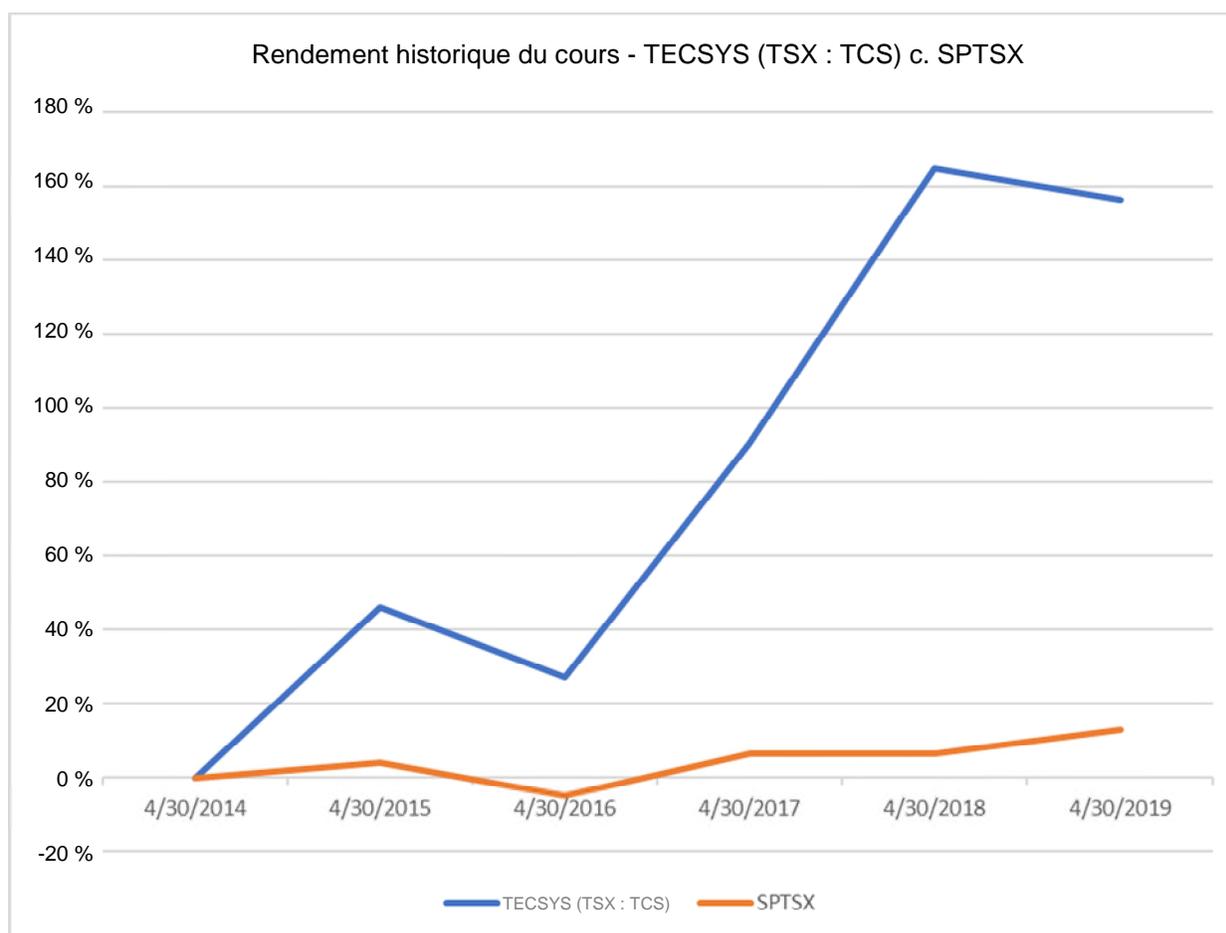
Nom	Nombre d'actions ordinaires détenues	Valeur totale de l'ensemble des participations (\$)	Conformité aux exigences en matière d'actionariat des administrateurs
Steve Sasser	42 000	617 400	Oui
David Wayland	16 000	235 200	Oui

### Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des membres de la haute direction

La société souscrit une assurance responsabilité civile d'un montant limité à 5 000 000 \$ à l'égard de ses administrateurs et membres de la haute direction en tant que groupe, chaque réclamation faisant l'objet d'une franchise de 25 000 \$. Pour l'exercice 2019, la prime totale annuelle à l'égard de cette assurance s'élevait à environ 27 000 \$, prime qui a été entièrement acquittée par la société et imputée aux résultats.

### Représentation graphique de la performance

Le graphique ci-dessous compare la variation annuelle en pourcentage du rendement cumulé total pour un actionnaire de la société en supposant qu'un montant de 100 \$ a été placé dans les actions ordinaires et le rendement cumulé total de l'indice composé S&P/TSX de la TSX (« SPTSX ») en supposant le réinvestissement de tous les dividendes, au cours de la période commençant le 30 avril 2014 et se terminant le 30 avril 2019.



	30 avril 2014	30 avril 2015	30 avril 2016	30 avril 2017	30 avril 2018	30 avril 2019
Tecsys (Toronto)	100 \$	146 \$	127 \$	190 \$	265 \$	256 \$
SPTSX	100 \$	104 \$	95 \$	106 \$	107 \$	113 \$

En se fondant sur la rémunération totale des cinq membres de la haute direction visés dont la valeur initiale était de 100 \$ au 30 avril 2014, les valeurs étaient de 130 \$, 129 \$, 122 \$, 128 \$ et 182 \$ au cours de l'exercice terminé le 30 avril 2015 (l'« exercice 2015 »), de l'exercice 2016, de l'exercice 2017, de l'exercice 2018 et de l'exercice 2019 respectivement. Pour l'exercice 2019, l'augmentation importante de 128 à 182 est principalement attribuable aux attributions fondées sur des options. La société a obtenu un bénéfice net de 1,8 million de dollars pour l'exercice 2014, de 1,5 million de dollars pour l'exercice 2015, de 4,8 millions de dollars pour l'exercice 2016, de 6,0 millions de dollars pour l'exercice 2017, de 3,9 millions de dollars pour l'exercice 2018 et a subi une perte de 741 000 \$ pour l'exercice 2019.

### **INFORMATION SUR LES PLANS DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES**

Au 3 juillet 2019, aucune option, aucun bon de souscription ni aucun droit aux termes des plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de la société n'étaient en circulation, sauf les 188 700 options aux termes du plan d'options d'achat d'actions. Voir « Plan d'options d'achat d'actions de Tecsys ».

### **PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS, MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET EMPLOYÉS DE LA SOCIÉTÉ**

#### **Total des prêts**

Au 3 juillet 2019, aucun administrateur, membre de la haute direction ou employé ancien ou actuel de la société ou de ses filiales n'était endetté envers la société ou ses filiales, à l'exception des prêts de nature courante, sauf en ce qui concerne les prêts aux participants aux termes du PAAD.

<b>Encours total des prêts</b>		
<b>But</b>	<b>Envers la société ou ses filiales</b>	<b>Envers une autre entité</b>
Achats d'actions	Néant	Néant
Autres	Néant	Néant

#### **Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction aux termes du plan d'achat d'actions et d'autres programmes**

Au cours de l'exercice 2019, aucun administrateur ni membre de la haute direction de la société ni aucune des personnes qui ont des liens avec ceux-ci n'était endetté envers la société ou ses filiales, à l'exception des prêts de nature courante, sauf en ce qui concerne les prêts à des participants aux termes du PAAD. Chacun des prêts est assujéti aux mêmes conditions, comme il est décrit à la rubrique « Plan d'achat d'actions pour les dirigeants » ci-dessus. En juin 2019, dans le cadre d'une convention de prêts aux employés, M. Bill King a emprunté 300 000 \$ US ou 393 297 \$ CA à la société pour l'achat d'actions dans le cadre du PAAD. Les actions achetées aux termes de cette convention seront mises en gage en faveur de la société. Le tableau ci-dessous présente les détails de ces prêts durant l'exercice 2019 et jusqu'au 3 juillet 2019 :

<b>Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction aux termes du plan d'achat d'actions pour les dirigeants</b>						
<b>Nom et poste principal</b>	<b>Participation de la société ou de la filiale</b>	<b>Encours le plus élevé au cours de l'exercice 2019 (\$)</b>	<b>Encours au 3 juillet 2019 (\$)</b>	<b>Nombre de titres souscrits grâce à l'aide financière au cours de l'exercice 2019</b>	<b>Garantie du prêt</b>	<b>Montant annulé au cours de l'exercice 2019 (\$)</b>
Greg MacNeill Premier vice-président, Ventes internationales	Prêteur	30 000	25 750	1 990	Aucune	Néant
Vito Calabretta Premier vice-président, Activités mondiales	Prêteur	309 921	223 427	2 189	Aucune	Néant
Mark J. Bentler Chef de la direction financière	Prêteur	0	23 333	0	Aucune	Néant
Bill King Chef des produits d'exploitation	Prêteur	0	393 297	0	Actions à acquérir	Néant

### **INTÉRÊT DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES**

Aucun administrateur ou membre de la haute direction de la société et de ses filiales, ni aucune personne physique ou morale qui détient en propriété véritable, directement ou indirectement, plus de 10 % des actions ordinaires en circulation ou qui exerce le contrôle ou l'emprise sur ces actions, ni aucun administrateur ou membre de la haute direction de cette personne (chacun étant une « personne informée ») ou administrateur proposé de la société ou personne ayant un lien avec une personne informée ou un administrateur proposé de la société ou un membre de leur groupe n'a d'intérêt important, direct ou indirect, dans une opération depuis le 30 avril 2018 ou dans une opération proposée qui a eu ou aurait une incidence importante sur la société ou l'une de ses filiales.

### **ACTIONNAIRES PRINCIPAUX**

Au 3 juillet 2019, à la connaissance des administrateurs et membres de la haute direction de la société, les seules personnes qui étaient propriétaires véritables, directement ou indirectement, de plus de 10 % des actions ordinaires en circulation ou exerçaient l'emprise ou le contrôle sur ces actions étaient les suivantes :

<b>Nom de l'actionnaire</b>	<b>Type de propriété</b>	<b>Nombre d'actions ordinaires détenues</b>	<b>% des actions ordinaires en circulation</b>
David Brereton	Véritable	2 114 638	16,16
Kathryn Ensign-Brereton	Véritable	1 029 102	7,87

Au 3 juillet 2019, les administrateurs et membres de la haute direction la société, en tant que groupe, étaient propriétaires véritables, directement ou indirectement, de 20,49 % des actions ordinaires.

### **DISPONIBILITÉ DES DOCUMENTS D'INFORMATION**

L'information financière est fournie dans les états financiers comparatifs et le rapport de gestion de la société pour son dernier exercice terminé. Des exemplaires de l'avis de convocation et de la plus récente notice annuelle de la société, de même que de tout document qui y est intégré par renvoi, de tout rapport annuel, y compris les états financiers audités et le rapport de gestion, de même que de la circulaire d'information de la direction peuvent être obtenus sur demande auprès du secrétaire de la société. La société peut exiger des frais raisonnables lorsque la demande est faite par

une personne qui n'est pas actionnaire. On peut obtenir de plus amples renseignements sur la société au moyen de SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

### **APPROBATION DES ADMINISTRATEURS**

Le conseil d'administration de la société a approuvé le contenu de la présente circulaire d'information de la direction ainsi que son envoi pour le compte de la direction de la société.

FAIT à Montréal (Québec) le 25 juillet 2019.

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical strokes followed by a horizontal line and a small flourish at the end.

Mark J. Bentler  
Secrétaire

**ANNEXE A**  
**ÉNONCÉ DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE**

En date du 30 juin 2005, les autorités canadiennes en valeurs mobilières ont adopté le Règlement 58-101 et l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance (« Instruction 58-201 ») lesquels exigent de la société qu'elle présente ses pratiques en matière de gouvernance.

Information à fournir	Respect	Pratiques au sein de la société
<b>1. Conseil d'administration</b>		
a) Donner la liste des administrateurs qui sont indépendants.	Oui	Les administrateurs de la société ont examiné la définition d'indépendance au sens du Règlement 58-101 et ont examiné individuellement leurs intérêts respectifs dans la société et leurs relations respectives avec celle-ci. Un administrateur est « indépendant » aux fins du Règlement 58-101 s'il n'a pas de relation importante, directe ou indirecte, avec la société. Une « relation importante » s'entend d'une relation dont le conseil d'administration pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle nuise à l'indépendance du jugement d'un administrateur. Par conséquent, le conseil a établi, après avoir examiné le rôle et les relations de chacun des administrateurs, que six des huit candidats proposés par la direction à des fins d'élection au conseil sont indépendants. Les candidats suivants sont expressément considérés comme indépendants : MM. Frank J. Bergandi, David Wayland, Vernon Lobo, Steve Sasser, David Booth et John Ensign.
b) Donner la liste des administrateurs qui ne sont pas indépendants et indiquer le fondement de cette conclusion.	Oui	Le conseil a établi, après avoir examiné le rôle et les relations de chacun des administrateurs, que les deux personnes suivantes, sur huit candidats proposés par la direction à des fins d'élection au conseil, ne sont pas indépendantes : MM. David Brereton et Peter Brereton, puisqu'ils sont membres de la haute direction de la société.
c) Indiquer si la majorité des administrateurs sont indépendants ou non.	Oui	Six des huit candidats proposés par la direction à des fins d'élection au conseil sont indépendants. Voir la rubrique 1a) ci-dessus.
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.	Oui	Cette information est présentée sous la rubrique « Élection des administrateurs » de la présente circulaire.
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.	Oui	Le mandat écrit du conseil, qui est joint à titre d'annexe B, prévoit que le conseil tiendra, au moins deux fois par année, des réunions ordinaires ou extraordinaires, ou des parties de réunions ordinaires auxquelles les administrateurs qui font partie de la direction ne sont pas présents. Depuis le début de l'exercice 2019, les administrateurs indépendants ont tenu quatre réunions auxquelles les administrateurs non indépendants et les membres de la direction n'ont pas assisté.
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	Non	Le président du conseil était antérieurement co-chef de la direction de la société et n'est pas indépendant. Toutefois, les rôles de président du conseil et chef de la direction ont été scindés afin que le président du conseil puisse se concentrer sur l'orientation stratégique de la société et sa gouvernance. Voir la rubrique 1e) ci-dessus.

Information à fournir	Respect	Pratiques au sein de la société
<p>indépendant, ni administrateur principal indépendant, indiquer ce que le conseil fait pour assurer un leadership aux administrateurs indépendants.</p> <p>g) Fournir un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil depuis la date d'ouverture du dernier exercice de l'émetteur.</p>	<p>Oui</p>	<p>Cette information est présentée sous la rubrique « Élection des administrateurs – Relevé des présences des administrateurs » de la présente circulaire.</p>
<p><b>2. Mandat du conseil d'administration</b></p> <p>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.</p>	<p>Oui</p>	<p>Le mandat du conseil est joint aux présentes à titre d'annexe B à la présente circulaire.</p>
<p><b>3. Descriptions de poste</b></p> <p>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.</p>	<p>Oui</p>	<p>Le conseil a élaboré et adopté une description de poste écrite pour le président du conseil qui prévoit que le président directeur du conseil examine à chaque année les initiatives stratégiques de la direction, établit l'ordre du jour des réunions, examine le plan de communication avec les actionnaires et dirige le procédé d'évaluation annuel du conseil, notamment.</p> <p>Puisque le conseil est d'avis que le rôle et les obligations respectifs du président du comité d'audit, du comité de rémunération et du comité des candidatures sont adéquatement définis dans leur charte respective, il n'a pas établi une description de poste écrite distincte pour ces postes. Le conseil examine annuellement le mandat de chaque comité.</p> <p>La charte du comité d'audit prévoit que le président est nommé par le conseil parmi les membres du comité d'audit au moment de la nomination annuelle des membres du comité d'audit. Le président, en collaboration avec le président directeur du conseil, le chef de la direction, le chef de la direction financière et le secrétaire, détermine la fréquence, les dates et les emplacements des réunions du comité d'audit. Le président du comité d'audit dirige toutes les réunions auxquelles il est présent, veille à ce que le comité d'audit respecte son mandat, élabore le plan de travail annuel du comité d'audit et les ordres du jour des réunions avec la direction pour s'assurer que toutes les questions nécessitant l'approbation du comité d'audit sont présentées et fournit au besoin des rapports du comité d'audit au conseil lors des réunions ordinaires du conseil.</p> <p>La charte du comité de rémunération prévoit que le président est nommé par le conseil parmi les membres du comité de rémunération au moment de la nomination annuelle des membres du comité de rémunération. Le président, en collaboration avec le président directeur du conseil, le chef de la direction, le chef de la direction financière et le secrétaire, détermine la fréquence, les dates et les emplacements des réunions du comité de rémunération. Le président du comité de rémunération dirige toutes les réunions auxquelles il est présent, veille à ce que le comité de rémunération respecte son mandat, élabore le plan de travail annuel du comité de rémunération et les ordres du jour des réunions avec la direction pour s'assurer que toutes les questions nécessitant l'approbation du comité de rémunération sont dûment présentées et fournit</p>

Information à fournir	Respect	Pratiques au sein de la société
<p>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.</p>	<p>Oui</p>	<p>au besoin des rapports du comité de rémunération au conseil lors des réunions ordinaires du conseil.</p> <p>La charte du comité des candidatures prévoit que le président est nommé par le conseil parmi les membres du comité des candidatures au moment de la nomination annuelle des membres du comité des candidatures. Le président, en collaboration avec le président directeur du conseil, le chef de la direction, le chef de la direction financière et le secrétaire, détermine la fréquence, les dates et les emplacements des réunions du comité des candidatures. Le président du comité des candidatures dirige toutes les réunions auxquelles il est présent, veille à ce que le comité des candidatures respecte son mandat, élabore le plan de travail annuel du comité des candidatures et les ordres du jour des réunions avec la direction pour s'assurer que toutes les questions nécessitant l'approbation du comité des candidatures sont dûment présentées, et fournit au besoin des rapports du comité des candidatures au conseil lors des réunions ordinaires du conseil.</p> <p>Le conseil a délégué au président et chef de la direction et à la haute direction la responsabilité de la gestion quotidienne des affaires de la société, dont ils doivent s'acquitter tout en respectant les plans approuvés de temps à autre par le conseil. Le conseil a précisé des limites quant aux pouvoirs du chef de la direction dans les descriptions de poste, en plus des questions qui doivent de par la loi ou en vertu des statuts de la société être approuvées par le conseil, et le conseil demeure responsable des changements importants dans les affaires de la société, comme l'approbation d'importants programmes de développement de nouveaux produits, d'importantes dépenses en immobilisations, d'ententes de financement par titres d'emprunt et titres de participation et d'acquisitions et de dessaisissements importants.</p>
<p><b>4. Orientation et formation continue</b></p>		
<p>a) Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil d'administration pour orienter les nouveaux administrateurs en ce qui concerne :</p> <p>i) le rôle du conseil, de ses comités et des administrateurs;</p> <p>ii) la nature et le fonctionnement de l'entreprise de l'émetteur.</p>	<p>Oui</p>	<p>En plus d'avoir de longues discussions avec le président du conseil et le chef de la direction relativement aux affaires et aux activités de la société, tous les nouveaux administrateurs reçoivent un dossier d'informations publiques et autres concernant la société et les procès-verbaux des réunions antérieures du conseil et des comités pertinents.</p> <p>Les nouveaux administrateurs reçoivent également un exemplaire du mandat du conseil et des chartes des comités du conseil auxquels ils se joindront.</p> <p>Le comité des candidatures facilite des programmes de formation continue à l'intention des administrateurs.</p>
<p>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.</p>	<p>Oui</p>	<p>La direction fait des présentations au conseil à l'occasion pour informer les membres du conseil et les tenir au fait des changements survenus au sein de la société, du marché ainsi que de la situation de la concurrence.</p>

Information à fournir	Respect	Pratiques au sein de la société
<p><b>5. Éthique commerciale</b></p> <p>a) Indiquer si le conseil d'administration a adopté ou non un code écrit à l'intention des membres de la haute direction et des salariés. Dans l'affirmative :</p> <p>i) indiquer comment une personne peut en obtenir le texte;</p> <p>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;</p> <p>iii) faire un renvoi à toutes les déclarations de changement important déposées au cours du dernier exercice et se rapportant à la conduite d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction qui constitue un manquement au code.</p>	<p>Oui</p>	<p>L'objectif du conseil est de maximiser la valeur pour les actionnaires d'une façon conforme aux bonnes pratiques de présence sociale d'une entreprise, y compris le traitement équitable des employés, clients et fournisseurs de la société. Le conseil s'attend à ce que la direction s'acquitte de ses fonctions d'une façon permettant l'atteinte de ces objectifs. Le conseil a adopté un code de conduite et d'éthique écrit détaillé (le « code de conduite ») à l'intention de ses administrateurs, membres de la haute direction et employés. Le code de conduite porte sur des questions dont l'Instruction 58-201 recommande l'inclusion dans un code de conduite et d'éthique, comme la protection de l'actif social et des opportunités de la société, la confidentialité de l'information sur la société et la dénonciation de tout comportement illégal ou contraire à l'éthique. La société a adopté d'autres politiques internes qui visent à promouvoir une culture d'éthique, qui sont les suivantes : la politique relative à la procédure du comité d'audit concernant le traitement des plaintes (« politique de dénonciation »); l'entente relative à la confidentialité et aux inventions signée par les employés au moment de leur embauche; la politique d'utilisation des systèmes en ligne; et la politique contre la discrimination et le harcèlement.</p> <p>Des exemplaires des politiques qui précèdent peuvent être obtenus en en faisant la demande au secrétaire de la société au 1, Place Alexis Nihon, bureau 800, Montréal (Québec) H3Z 3B8, téléphone : 514-866-0001.</p> <p>Le code de conduite fait état de l'engagement de la société en matière d'intégrité et de comportement éthique. La charte du conseil prévoit qu'au moins une fois par année le conseil doit examiner un rapport de la direction sur le respect du code de conduite ou sur les lacunes importantes se rapportant au code de conduite. La charte du comité des candidatures prévoit que le comité des candidatures doit de temps à autre réviser le code de conduite. Il incombe au conseil, en collaboration avec le comité des candidatures, d'accorder des dérogations au code de conduite à tout administrateur ou membre de la haute direction. Le code de conduite est affiché sur l'intranet de la société. Un employé qui a connaissance d'une violation ou d'une violation possible du code de conduite doit en faire rapport immédiatement à son superviseur ou à un membre de la haute direction de la société. Toute plainte à l'égard de questions de comptabilité ou d'audit soumise aux termes de la politique de dénonciation est envoyée au président du comité d'audit qui effectue généralement une enquête, et fait rapport au comité d'audit et au conseil au besoin. La société est d'avis que cette politique est essentielle pour favoriser et maintenir un environnement où les employés ou les tiers peuvent agir de manière appropriée, sans crainte de représailles à l'égard de toute irrégularité en matière de comptabilité ou d'audit.</p> <p>s.o.</p>

Information à fournir	Respect	Pratiques au sein de la société
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.	Oui	Le président du comité d'audit veille à ce qu'un nouvel administrateur soit informé de ses obligations en vertu de la <i>Loi canadienne sur les sociétés par actions</i> aux termes desquelles il ne peut voter ni participer à une discussion sur une question à l'égard de laquelle il détient un intérêt important.
c) Indiquer les autres mesures prises par le conseil d'administration pour encourager et promouvoir une culture d'éthique commerciale.	Oui	Voir la rubrique 5a) ci-dessus.
<b>6. Sélection des candidats au conseil d'administration</b>		
a) Indiquer la procédure suivie pour trouver de nouveaux candidats au conseil d'administration.	Oui	<p>Le conseil, sur les recommandations de son comité des candidatures, est responsable du recrutement, de l'orientation et de la formation des administrateurs. Le recrutement est fondé sur les capacités et l'expérience des candidats compte tenu des besoins de la société et du temps que les candidats seront prêts à consacrer aux questions liées à la société.</p> <p>Au cours de l'exercice 2018, le conseil a créé un comité des candidatures distinct. Le comité des candidatures recherche de nouveaux candidats à des postes d'administrateur et doit élaborer, examiner et surveiller des critères de sélection des administrateurs en évaluant les compétences, les aptitudes, les qualités personnelles, la disponibilité, la représentation géographique, les antécédents professionnels et les diverses expériences et la diversité des membres du conseil. Le 3 juillet 2019, le conseil a adopté, comme l'a recommandé le comité des candidatures, une politique en matière de diversité selon le sexe qui prévoit des lignes directrices quant à la nomination d'au moins une femme au conseil et à l'adoption d'une grille de compétences pour les candidats au conseil. Le comité des candidatures suit la politique lorsqu'il recherche de nouveaux candidats au conseil. Lorsqu'un nouveau candidat au conseil a été repéré et recommandé par le comité des candidatures, tous les membres du conseil reçoivent une description écrite des compétences et des aptitudes du candidat et ont l'occasion de discuter avec celui-ci dans le cadre d'un processus d'interview informel.</p> <p>Lorsque le comité des candidatures évalue un nouveau candidat au conseil, il examine non seulement ses compétences et aptitudes mais également d'autres qualités pouvant avoir une incidence sur la dynamique du conseil. Une majorité du conseil doit approuver les nouveaux candidats au conseil.</p>
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.	Oui	Le conseil a créé un comité des candidatures qui se compose actuellement de MM. Vernon Lobo, David Booth et John Ensign, tous des administrateurs indépendants. M. John Ensign est le président du comité des candidatures.
c) Si le conseil d'administration a un comité des candidatures, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.	Oui	<p>En ce qui a trait à son rôle de recrutement de membres du conseil, le comité des candidatures est chargé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• d'examiner la taille et la composition du conseil et de recommander au besoin des ajustements visant à veiller à ce que la taille et la composition du conseil favorisent un processus décisionnel efficace;</li> </ul>

Information à fournir	Respect	Pratiques au sein de la société
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• d'élaborer, de réviser et de surveiller des critères de sélection des administrateurs en évaluant régulièrement les compétences, les aptitudes, les qualités personnelles, la disponibilité, la représentation géographique, les antécédents professionnels, l'expérience variée et la diversité des membres du conseil en fonction de la situation et des besoins de Tecsys et, notamment, d'élaborer une grille de compétences et d'aptitudes pour le conseil;</li> <li>• d'élaborer, d'examiner et de surveiller une politique en matière de diversité selon le sexe pour les membres du conseil et les membres de la haute direction;</li> <li>• d'élaborer, d'examiner et de surveiller une politique de diversité fondée sur d'autres facteurs que le sexe pour les membres du conseil et les membres de la haute direction;</li> <li>• de repérer des personnes aptes à devenir des membres du conseil;</li> <li>• en cas de vacances ou par ailleurs à la demande du conseil, de rechercher activement des personnes qui de l'avis du comité des candidatures respectent ces critères et normes de recommandation à une nomination au conseil;</li> <li>• de faire des recommandations au conseil quant à la nomination ou à l'élection de candidats à des postes d'administrateur; et</li> <li>• de faire des recommandations au conseil quant à la composition des comités du conseil.</li> </ul>
<p><b>7. Rémunération</b></p> <p>a) Indiquer la procédure en vertu de laquelle le conseil d'administration fixe la rémunération des membres de la haute direction.</p> <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</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Le conseil passe en revue chaque année le caractère adéquat et la forme de la rémunération des administrateurs et des membres des comités du conseil en même temps qu'il passe en revue la circulaire d'information de la direction avant sa publication.</p> <p>Par l'entremise de son comité de rémunération, le conseil passe en revue toutes les nominations des membres de la haute direction. Le comité de rémunération est, de plus, responsable d'analyser les besoins et le rendement global du président directeur du conseil, du chef de la direction et des membres de la haute direction afin de recommander des salaires et des primes de rendement. La charte du comité de rémunération décrit brièvement les critères de rémunération. Pour obtenir de plus amples renseignements à l'égard de la charte du comité de rémunération, se reporter à la réponse de la société à la rubrique 3a) et aux rubriques « Comité de rémunération » et « Composantes de la rémunération de la haute direction » de la circulaire d'information de la direction. La société a mis en place un processus en vertu duquel les membres de la haute direction élaborent des objectifs, les passent en revue avec le chef de la direction et voient leur rendement comparé à ces objectifs.</p> <p>Le conseil a constitué un comité de rémunération, qui est actuellement composé de M. Vernon Lobo, président, et de MM. Steve Sasser et John Ensign, qui sont tous des administrateurs indépendants.</p>

Information à fournir	Respect	Pratiques au sein de la société
<p>objective de fixation de la rémunération.</p> <p>c) Si le conseil d'administration a un comité de rémunération, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.</p>	<p>Oui</p>	<p>Le comité de rémunération passe en revue la politique globale de rémunération de la société et les plans de développement des membres de la haute direction et de formation de la relève. Ce comité a, de plus, le mandat de recommander au conseil les objectifs généraux que le président et chef de la direction est tenu de respecter, de passer en revue le rendement annuel de ce membre de la haute direction eu égard à ces objectifs et de faire des recommandations au conseil relativement à sa rémunération.</p>
<p><b>8. Autres comités du conseil</b></p>		
<p>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>s.o.</p>	<p>Le conseil a mis sur pied trois comités permanents, le comité d'audit, le comité de rémunération et le comité des candidatures, et n'a aucun autre comité permanent.</p>
<p><b>9. Évaluation</b></p>		
<p>Indiquer si le conseil d'administration, les comités du conseil et chaque administrateur sont soumis ou non à une évaluation régulière de leur efficacité et de leur apport. Dans l'affirmative, exposer la procédure d'évaluation. Dans la négative, indiquer comment le conseil d'administration s'assure que le conseil lui-même, ses comités et chacun de ses administrateurs s'acquittent efficacement de leurs fonctions.</p>	<p>Oui</p>	<p>La responsabilité d'évaluer l'efficacité du conseil dans son ensemble, des comités du conseil et l'apport de chaque administrateur incombe au comité des candidatures qui doit faire rapport au conseil. Chaque administrateur est tenu de remplir une auto-évaluation et une évaluation du rendement du conseil plénier périodiquement. Chaque comité du conseil doit examiner périodiquement sa propre performance.</p> <p>Le comité des candidatures est chargé d'examiner l'adéquation des structures et des procédures du conseil en vue de permettre au conseil de fonctionner à un degré d'indépendance approprié par rapport à la direction. Il est aussi chargé de recevoir des commentaires de tous les administrateurs quant au rendement du conseil, de surveiller la mise en œuvre d'un processus évaluant l'efficacité du conseil et des comités du conseil dans leur ensemble, notamment compte tenu du mandat du conseil et de la charte du comité visé, s'il y a lieu, et d'en faire rapport périodiquement au conseil.</p> <p>Le comité des candidatures évalue périodiquement l'apport et l'efficacité de chaque administrateur, notamment compte tenu de la description de poste applicable et des compétences et des caractéristiques que chaque administrateur est censé apporter au conseil.</p>
<p><b>10. Durée du mandat et autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration</b></p>		
<p>(Alberta, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Nunavut, Ontario, Québec, Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador, Territoires-du-Nord-Ouest et Yukon seulement)</p> <p>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.</p>	<p>Non</p>	<p>Le conseil est d'avis que l'imposition de limites arbitraires et rigides à la durée du mandat des administrateurs pourrait réduire la valeur de l'expérience dans l'histoire et la culture de la société et réduire l'importance de la continuité et comporte le risque de perdre des administrateurs clés. Par conséquent, le conseil estime qu'il ne serait pas approprié de fixer une limite au mandat de ses administrateurs, mais s'en remet plutôt à l'expérience et au jugement de tous ses membres pour décider du moment où des changements au conseil sont appropriés. Le conseil tient également compte des commentaires des actionnaires et des résultats de vote à</p>

Information à fournir	Respect	Pratiques au sein de la société
cet égard.		
<p><b>11. Politiques sur la représentation féminine au conseil d'administration</b></p> <p>(Alberta, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Nunavut, Ontario, Québec, Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador, Territoires-du-Nord-Ouest et Yukon seulement)</p> <p>a) Indiquer si l'émetteur a adopté ou non une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates au poste d'administrateur. Dans la négative, en indiquer les motifs.</p> <p>b) Si l'émetteur a adopté une politique prévue au paragraphe a), fournir les renseignements suivants :</p> <p>i) un sommaire des objectifs et des principales dispositions de la politique;</p> <p>ii) les mesures prises pour en garantir une mise en œuvre efficace;</p> <p>iii) les progrès accomplis vers l'atteinte de ses objectifs au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre;</p> <p>iv) si le conseil d'administration ou son comité des candidatures mesure ou non l'efficacité de la politique et comment, le cas échéant.</p>	<p>Oui</p> <p>Oui</p>	<p>Le 3 juillet 2019, le conseil a adopté une politique écrite en matière de diversité selon le sexe, comme l'a recommandé le comité des candidatures, relativement à la recherche et à la nomination de candidates au poste d'administratrice. Les candidats éventuels au poste d'administrateur sont évalués d'après leur expérience, leurs compétences et leurs habiletés et la question de savoir si les aptitudes des candidats contribueront de façon importante au bon fonctionnement du conseil en tenant compte de la composition actuelle du conseil et des compétences et connaissances nécessaires pour le rendre le plus efficace possible.</p> <p>La politique en matière de diversité selon le sexe vise à accroître la représentation des femmes au conseil.</p> <p>La politique en matière de diversité selon le sexe prévoit que le comité des candidatures doit, lorsqu'il recherche de nouveaux candidats au conseil, déployer tous les efforts raisonnables pour trouver au moins une femme candidate à l'élection à un poste d'administratrice à l'assemblée générale annuelle des actionnaires pour l'exercice 2020. La politique prévoit également que toute entreprise de recrutement engagée aura pour instruction de présenter au moins 1/3 de candidates au conseil et que le comité des candidatures adoptera une grille de compétences pour examiner les nouveaux candidats au conseil. Le conseil ou le comité des candidatures examinera à chaque année la mise en œuvre et l'efficacité de la politique.</p>
<p><b>12. Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats au poste d'administrateur</b></p> <p>(Alberta, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Nunavut, Ontario, Québec, Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador, Territoires-du-Nord-Ouest et Yukon seulement)</p> <p>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.</p>	<p>Oui</p>	<p>Voir l'information présentée aux points 11a) et 11b).</p>
<p><b>13. Prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction</b></p> <p>(Alberta, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Nunavut, Ontario, Québec, Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador, Territoires-du-Nord-Ouest et Yukon seulement)</p>		

Information à fournir	Respect	Pratiques au sein de la société
<p>Indiquer si l'émetteur tient compte ou non de la représentation des femmes à la haute direction dans la nomination des candidats au poste de membres de la haute direction et, le cas échéant, de quelle façon. S'il n'en tient pas compte, préciser ses motifs.</p>	<p>Oui</p>	<p>Bien que la société soit un employeur qui souscrit au principe de l'égalité des chances et n'ait pas de cibles déterminées quant à la représentation féminine lorsqu'elle nomme des candidats à des postes de haute direction, la société reconnaît la valeur de la diversité des sexes et trois des huit membres de la haute direction relevant directement du chef de la direction sont des femmes, soit la chef du contentieux, la chef du marketing et la vice-présidente, Ressources humaines. Toutefois, la société ne tient pas compte du niveau de représentation féminine à la haute direction lorsqu'elle nomme des membres de la haute direction. Aux termes des politiques de la société, la société s'engage à traiter ses employés de façon équitable, avec respect et dignité et à offrir des occasions d'emploi fondées sur les compétences, les qualités et le rendement et non en fonction du sexe ou de l'appartenance à un groupe social en particulier.</p>
<p><b>14. Cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction</b></p> <p>(Alberta, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Nunavut, Ontario, Québec, Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador, Territoires-du-Nord-Ouest et Yukon seulement)</p>		
<p>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'administrateur ou de membres de la haute direction avant une date précise.</p>	<p>Oui</p>	<p>Par l'adoption de la politique en matière de diversité selon le sexe, le conseil s'est engagé à déployer tous les efforts raisonnables pour trouver au moins une femme candidate à l'élection à un poste d'administratrice à l'assemblée générale annuelle des actionnaires pour l'exercice 2020. Le conseil n'a pas adopté de « cible » concernant la recherche et la sélection de candidates au poste d'administrateur ou de membre de la haute direction. La société est un employeur qui souscrit au principe de l'égalité des chances et il ne tient pas compte de la représentation des femmes lorsqu'il nomme des candidats au poste de membre de la haute direction. Aux termes des politiques de la société, la société s'engage à traiter ces employés de façon équitable, avec respect et dignité et à offrir des occasions d'emploi fondées sur les compétences, les qualités et le rendement et non en fonction du sexe ou de l'appartenance à un groupe social en particulier.</p>
<p>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.</p>	<p>Oui</p>	<p>Voir l'information présentée au point 14a).</p>
<p>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.</p>	<p>Non</p>	<p>Voir l'information présentée au point 14a).</p>
<p>d) Si l'émetteur s'est donné une cible conformément aux paragraphes b) ou c), indiquer ce qui suit :</p> <p>i) la cible; et</p> <p>ii) les progrès accomplis vers l'atteinte de la cible au cours de l'année et depuis son adoption.</p>	<p>Oui</p>	<p>Voir l'information présentée au point 14a).</p>

Information à fournir	Respect	Pratiques au sein de la société
<p><b>15. Nombre de femmes au conseil d'administration et à la haute direction</b> (Alberta, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Nunavut, Ontario, Québec, Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador, Territoires-du-Nord-Ouest et Yukon seulement)</p> <p>a) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes siégeant au conseil d'administration de l'émetteur.</p> <p>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.</p>	<p>Néant</p> <p>Néant</p>	<p>Aucune femme n'est actuellement administratrice de la société. Avec l'adoption de la politique en matière de diversité selon le sexe, le conseil s'est engagé à déployer tous les efforts raisonnables pour trouver une femme candidate à l'élection à un poste d'administratrice à l'assemblée générale annuelle des actionnaires pour l'exercice 2020.</p> <p>Voir l'information présentée au point 14a).</p>

## ANNEXE B MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### 1 OBJET

- a) Les membres du conseil d'administration ont l'obligation de superviser la gestion des activités commerciales et affaires internes de la société. Le conseil, directement et par ses comités, et le président directeur du conseil fournissent des directives aux membres de la haute direction, généralement par l'entremise du chef de la direction, afin d'agir dans l'intérêt véritable de la société.

### 2 MEMBRES, ORGANISATION ET RÉUNIONS

- a) **Généralités** — La composition et l'organisation du conseil, y compris : le nombre, les compétences et la rémunération des administrateurs; le nombre de réunions du conseil; les exigences concernant la résidence; les exigences concernant le quorum; les procédures lors des réunions et les avis de convocation à une assemblée, sont établies selon la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et les règlements de la société.
- b) **Indépendance** — Le conseil établit les normes d'indépendance pour les administrateurs en conformité avec les exigences applicables (au sens donné ci-dessous), et, au moins une fois par année, établit l'indépendance de chaque administrateur en conformité avec ces normes. Une majorité des administrateurs doivent être indépendants en conformité avec ces normes.
- c) **Consultation des membres de la direction et des conseillers externes** — Le conseil peut consulter sans restriction les membres de la direction et employés de la société. Le conseil a le pouvoir de retenir les services d'un conseiller juridique externe ou d'autres conseillers pour lui prêter assistance dans l'exécution de ses responsabilités et pour établir et verser la rémunération de ces conseillers sans consulter tout membre de la haute direction de la société ou obtenir l'approbation de celui-ci. La société doit fournir un financement suffisant, tel qu'établi par le conseil, pour les services de ces conseillers.
- d) **Secrétaire et procès-verbaux** — Le secrétaire, son agent ou toute autre personne désignée par le conseil agit à titre de secrétaire lors des réunions du conseil. Les procès-verbaux des réunions du conseil sont consignés et conservés par le secrétaire de la société et sont par la suite présentés au conseil afin que celui-ci les approuve.
- e) **Réunions sans les membres de la direction** — Le conseil doit, au moins deux fois par année, tenir des réunions ordinaires ou extraordinaires, ou des parties de réunions ordinaires, sans la présence des membres de la direction.

### 3 FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

Le conseil a les fonctions et les responsabilités établies ci-dessous. En plus de ces fonctions et responsabilités, le conseil doit effectuer les obligations requises aux termes des exigences exécutoires de toute Bourse auprès de laquelle les titres de la société sont enregistrés et toutes les autres lois applicables (collectivement, les « exigences applicables »).

- a) **Planification stratégique :**
- i. **Plans stratégiques** — Au moins une fois par année, le conseil examine et, s'il le juge souhaitable, approuve le procédé de planification stratégique de la société et le plan stratégique à court et à long termes préparé par la direction. Dans le cadre de cette responsabilité, le conseil examine le plan compte tenu de l'évaluation par la direction des nouvelles tendances et des occasions, de l'environnement concurrentiel, des questions liées aux risques, et des produits et pratiques importants de l'entreprise.
  - ii. **Plan d'affaires** — Le conseil examine et, s'il le juge souhaitable, approuve les plans d'affaires annuels de la société.

- iii. **Surveillance** — Au moins une fois par année, le conseil examine la mise en œuvre par la direction des plans d'affaires et stratégiques de la société. Le conseil examine et, s'il le juge souhaitable, approuve les modifications importantes de ces plans.
- b) **Gestion des risques**
- i. **Généralités** — Le conseil, avec l'aide du comité d'audit, examine les facteurs définis par la direction dans ses documents d'information annuels et provisoires en tant que principaux risques qui peuvent avoir une incidence sur les activités de la société, notamment ceux pouvant avoir une incidence sur les résultats financiers futurs et examine les stratégies établies par la direction pour gérer ces facteurs.
  - ii. **Examen des contrôles** — Le conseil, avec l'aide du comité d'audit, examine les systèmes d'information et de contrôle internes, financiers, non financiers et commerciaux qui ont été mis sur pied par la direction et examine les normes de conduite que la direction applique à ces contrôles.
- c) **Gestion des ressources humaines**
- i. **Généralités** — Au moins une fois par année, le conseil, avec l'aide du comité de rémunération, examine les principes de gestion des ressources humaines et de rémunération de la haute direction de la société.
  - ii. **Examen des plans de relève** — Au moins une fois par année, le conseil examine les plans de relève du président directeur du conseil, du chef de la direction et des membres de la haute direction de la société.
  - iii. **Intégrité de la haute direction** — Le conseil, dans la mesure du possible, doit s'assurer de l'intégrité du chef de la direction et des autres membres de la haute direction et s'assurer que ses membres de la haute direction créent une culture d'intégrité dans toute la société.
- d) **Gouvernance d'entreprise**
- i. **Généralités** — Sur la recommandation du comité de gouvernance et des candidatures (le « comité des candidatures »), le conseil examine les principes de gouvernance d'entreprise de la société.
  - ii. **Examen des documents constitutifs** — Au moins une fois par année, le conseil examine et évalue le caractère adéquat des documents d'organisation et des règlements de la société, ainsi que, sur la recommandation du comité des candidatures, du mandat, des chartes, et des descriptions du rôle du conseil, de chaque comité du conseil, du chef de la direction et du président directeur du conseil (les « documents constitutifs ») afin de déterminer s'il est souhaitable de les modifier et, le cas échéant, approuve les modifications des documents constitutifs.
  - iii. **Évaluation de la performance** — Au moins une fois par année, le conseil évalue la performance du conseil, des administrateurs, de chaque comité du conseil et du président directeur du conseil par rapport à leur mandat respectif et tout autre critère que le conseil, sur la recommandation du comité des candidatures, juge approprié.
  - iv. **Indépendance des administrateurs** — Au moins une fois par année, le conseil, avec l'aide du comité des candidatures, évalue les normes d'indépendance des administrateurs établies par le conseil et la capacité de celui-ci d'agir de façon indépendante de la direction dans le cadre de l'exécution de ses obligations.
  - v. **Information concernant la gouvernance** — Le conseil, avec l'aide du comité des candidatures, prépare, de concert avec la direction, les informations concernant la gouvernance d'entreprise pour les rapports annuels et les circulaires d'information de la direction de la société.

- vi. **Rapport sur l'éthique** — Au moins une fois par année, le conseil, avec l'aide du comité des candidatures, examine les rapports fournis par la direction concernant la conformité au code d'éthique de la société ou les lacunes importantes par rapport à celui-ci.
- e) **Renseignements financiers**
- i. **Généralités** — Au moins une fois par année, le conseil, avec l'aide du comité d'audit, examine les contrôles internes de la société liés aux renseignements financiers ainsi que les rapports présentés par la direction concernant les lacunes importantes ou les changements importants de ces contrôles.
  - ii. **Intégrité des renseignements financiers** — Le conseil, avec l'aide du comité d'audit, examine l'intégrité des renseignements et systèmes financiers de la société, l'efficacité des contrôles internes et les déclarations de la direction sur le contrôle interne et les procédures de contrôle de l'information.
- f) **Communications**
- i. **Généralités** — Au moins une fois par année, le conseil, conjointement avec le chef de la direction, examine la stratégie de communication globale de la société, y compris les mesures prises pour recevoir une rétroaction des actionnaires de la société.
  - ii. **Information** — Au moins une fois par année, le conseil examine la conformité de la direction aux politiques et procédures d'information de la société et le contrôle interne à l'égard de l'information financière. Le conseil, s'il le juge souhaitable, approuve les changements importants des politiques et procédures d'information de la société.
- g) **Comités du conseil**
- i. **Comités du conseil** — Le conseil a mis sur pied le comité de rémunération, le comité d'audit et le comité des candidatures. Sous réserve des lois applicables, le conseil peut mettre sur pied d'autres comités du conseil ou fusionner ou dissoudre tout comité du conseil.
  - ii. **Mandats des comités** — Le conseil a approuvé les mandats pour chacun des comités du conseil et approuve les mandats pour chaque nouveau comité du conseil. Au moins une fois par année, chaque mandat est examiné et, selon les recommandations du président directeur du conseil, est approuvé par le conseil.
  - iii. **Délégation aux comités** — Le conseil délègue pour approbation ou examen les questions indiquées dans le mandat de chacun des comités du conseil à ce comité.
  - iv. **Étude des recommandations des comités** — Au besoin, le conseil étudie pour approbation les questions particulières dont il a délégué l'examen à des comités du conseil.
  - v. **Communication entre le conseil et les comités** — Afin de faciliter la communication entre le conseil et chaque comité du conseil, chaque président de comité présente un rapport au conseil sur les questions importantes étudiées par le comité à la première réunion du conseil suivant chaque réunion du comité.

#### 4 ORIENTATION ET ÉVALUATION DES ADMINISTRATEURS

- a) Chaque nouvel administrateur participe au programme initial d'orientation de la société et à tout programme d'orientation continue et de formation continue.
- b) Au moins une fois par année, le conseil évalue et examine le rendement du conseil, de chacun de ses comités, de chacun des administrateurs et examine le caractère adéquat du présent mandat.

**5 ACTUALITÉ DU MANDAT DU CONSEIL**

Le présent mandat a été révisé et approuvé par le conseil le 3 juillet 2019.

**ANNEXE C**  
**CHARTRE DU COMITÉ DE RÉMUNÉRATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

**1. MANDAT**

- a) Le comité de rémunération est nommé par le conseil d'administration pour s'acquitter des attributions et responsabilités du conseil en ce qui concerne la rémunération du président directeur du conseil, du chef de la direction et des membres de la haute direction de la société, et pour examiner les politiques et pratiques relatives aux ressources humaines qui visent les employés de la société.

**2. COMPOSITION ET ORGANISATION**

- a) Composition – Le comité de rémunération se compose d'au moins trois administrateurs indépendants. À l'invitation du comité de rémunération, les membres de la haute direction de la société et d'autres personnes peuvent assister aux réunions du comité de rémunération si ce dernier le juge nécessaire ou souhaitable.
- b) Nomination et destitution des membres du comité de rémunération – Chaque membre du comité de rémunération est nommé par le conseil chaque année et demeure en fonction au gré du conseil ou jusqu'à la première des éventualités suivantes à survenir : a) la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la société à laquelle le mandat du membre expire, b) le décès du membre ou c) la démission, l'incapacité ou la destitution du membre du comité de rémunération ou du conseil. Le conseil peut combler une vacance au sein du comité de rémunération.
- c) Président – Au moment de la nomination annuelle des membres du comité de rémunération, le conseil nomme un président du comité de rémunération. Le président doit : être membre du comité de rémunération, présider toutes les réunions du comité de rémunération, veiller à ce que le comité de rémunération se conforme au présent mandat, travailler avec la direction à élaborer un plan de travail annuel pour le comité de rémunération ainsi que des ordres du jour des réunions afin que toutes les questions nécessitant l'approbation du comité de rémunération soient présentées correctement et remettre au conseil les rapports du comité de rémunération.
- d) Indépendance – Chaque membre du comité de rémunération doit respecter les exigences promulguées par toute Bourse à laquelle les titres de la société se négocient, ou de tout organisme gouvernemental ou de réglementation de la compétence duquel relève la société (collectivement, les « exigences applicables ») en ce qui concerne l'indépendance.

**3. RÉUNIONS**

- a) Réunions – Les membres du comité de rémunération doivent se réunir aussi souvent que nécessaire pour s'acquitter du présent mandat. Le président, en consultation avec le président directeur du conseil, le chef de la direction, le chef de la direction financière et le secrétaire de la société, fixe la fréquence, les dates et les emplacements des réunions du comité de rémunération. Le président préside toutes les réunions du comité de rémunération et, en son absence, les membres du comité de rémunération présents peuvent nommer un président choisi parmi eux aux fins d'une réunion.
- b) Secrétaire de la société et procès-verbal – Le secrétaire de la société, son remplaçant ou toute autre personne à qui le comité de rémunération le demande, agit en qualité de secrétaire aux réunions du comité de rémunération. Le procès-verbal des réunions du comité de rémunération est dressé et tenu par le secrétaire de la société qui le présente par la suite au comité de rémunération pour qu'il l'approuve.
- c) Quorum – La majorité des membres du comité de rémunération constitue le quorum.

- d) Accès auprès des membres de la direction et de conseillers externes – Le comité de rémunération a un accès illimité auprès des membres de la direction et employés de la société. Le comité de rémunération a le pouvoir de retenir les services de conseillers juridiques externes ou d'autres conseillers pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités et de fixer et verser la rémunération respective de ces conseillers. Cette façon de procéder est conforme aux lignes directrices en matière de gouvernance publiées par les ACVM. La société doit fournir le financement qui convient, tel qu'il est établi par le comité de rémunération.

#### **4. FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS**

Le comité de rémunération a les fonctions et les responsabilités décrites ci-dessous ainsi que toute autre attribution que le conseil délègue expressément au comité de rémunération. Outre ces fonctions et responsabilités, le comité de rémunération s'acquitte des fonctions qu'imposent les exigences applicables à un comité de rémunération.

- a) Rendement, évaluation et rémunération du président directeur du conseil
- i. Objectifs de rendement – Au moins une fois l'an, le comité de rémunération examine les objectifs de rendement du président directeur du conseil et, s'il juge souhaitable de le faire, il les approuve et recommande au conseil de les approuver.
  - ii. Évaluation – Au moins une fois l'an, le comité de rémunération évalue le rendement du président directeur du conseil en fonction de ses objectifs de rendement.
  - iii. Rémunération – Au moins une fois l'an, le comité de rémunération examine et, s'il juge souhaitable de le faire, il approuve l'ensemble de la rémunération du président directeur du conseil et recommande au conseil de l'approuver. La recommandation relative à cette rémunération globale est fondée sur l'évaluation du rendement du président directeur du conseil effectuée conformément à l'alinéa 4 1)b) du présent mandat, ainsi que sur les autres facteurs et critères que le comité de rémunération peut établir de temps à autre.
- b) Rendement, évaluation et rémunération du chef de la direction
- i. Objectifs de rendement – Au moins une fois l'an, le comité de rémunération examine les objectifs de rendement du chef de la direction et, s'il juge souhaitable de le faire, il les approuve et recommande au conseil de les approuver.
  - ii. Évaluation – Au moins une fois l'an, le comité de rémunération évalue le rendement du chef de la direction en fonction de ses objectifs de rendement. L'évaluation du chef de la direction est effectuée de concert avec le président directeur du conseil et est présentée au conseil pour qu'il l'examine.
  - iii. Rémunération – Au moins une fois l'an, le comité de rémunération examine et, s'il juge souhaitable de le faire, il approuve l'ensemble de la rémunération du chef de la direction et recommande au conseil de l'approuver. La recommandation relative à cette rémunération globale est fondée sur l'évaluation du rendement du chef de la direction effectuée conformément à l'alinéa 4 2)b) du présent mandat, ainsi que sur les autres facteurs et critères que le comité de rémunération peut établir de temps à autre.
  - iv. Accords relatifs à l'emploi – Le comité de rémunération examine et, s'il juge souhaitable de le faire, il approuve tout accord conclu avec le chef de la direction relativement aux modalités d'emploi, à la cessation des fonctions, à l'indemnité de cessation des fonctions, au changement de contrôle ou tout accord analogue et il recommande au conseil de les approuver. Dans le cadre de cet examen, le comité de rémunération tient compte de la structure, des coûts et des incidences générales dans leur ensemble de ces accords.
- c) Nomination et rémunération des hauts dirigeants autres que le président directeur du conseil et le chef de la direction

- i. Hauts dirigeants – Le comité de rémunération examine et, s’il juge souhaitable de le faire, il approuve la nomination, la rémunération et les autres modalités d’emploi du chef de la direction financière, de tous les membres de la haute direction visés relevant directement du chef de la direction et de tous les autres dirigeants nommés par le conseil d’administration et il recommande au conseil de les approuver.
  - ii. Principes, politiques et plans de rémunération des hauts dirigeants – Au moins une fois l’an, le comité de rémunération examine et, s’il juge souhaitable de le faire, il approuve les principes, politiques et plans de rémunération des dirigeants, y compris la mise en place de mesures du rendement et de procédés d’évaluation et il recommande au conseil de les approuver. Le comité de rémunération supervise l’élaboration et l’application de ces principes, politiques et plans.
  - iii. Accords relatifs à l’emploi – Le comité de rémunération examine et, s’il juge souhaitable de le faire, il approuve les accords conclus avec le chef de la direction financière et tous les membres de la haute direction visés relevant directement du chef de la direction et les autres personnes occupant des postes clés à la haute direction que le comité de rémunération peut établir en ce qui concerne les modalités d’emploi importantes ou inhabituelles, la cessation des fonctions, les indemnités de cessation d’emploi, le changement de contrôle ou tout accord similaire, et il recommande au conseil de les approuver. Dans le cadre de cet examen, le comité de rémunération tient compte de l’ensemble de la structure et des coûts de ces accords.
- d) Rémunération des administrateurs
- i. Rémunération – Au moins une fois l’an, le comité de rémunération examine et, s’il juge souhaitable de le faire, il approuve l’ensemble de la rémunération des administrateurs et il recommande au conseil de l’approuver. La recommandation relative à l’ensemble de la rémunération est fondée sur les facteurs et critères que le comité de rémunération peut établir de temps à autre.
- e) Principes, politiques et plans de rémunération, plans fondés sur des titres de participation
- i. Principes, politiques et plans de rémunération – Au moins une fois l’an, le comité de rémunération examine et, s’il juge souhaitable de le faire, il approuve ou modifie les principes, politiques et plans de rémunération de la société.
  - ii. Plans de rémunération fondés sur des titres de participation – Au moins une fois l’an, le comité de rémunération examine les plans de rémunération fondés sur des titres de participation de la société et établit si ces plans sont conformes aux principes et politiques de rémunération de la société.
  - iii. Administration des plans de rémunération fondés sur des titres de participation – Sur une base permanente, le comité de rémunération administre et interprète les plans de rémunération à base de titres de participation de la société ainsi que ses politiques en ce qui concerne l’attribution de la rémunération conformément à ceux-ci et, s’il juge souhaitable de le faire, il examine l’attribution de la rémunération en vertu et conformément aux modalités de celle-ci et il recommande au conseil de l’approuver.
- f) Communication
- i. Rapport du comité de rémunération sur la rémunération des membres de la haute direction – Le comité de rémunération prépare, en collaboration avec la direction, le rapport annuel sur la rémunération des membres de la haute direction aux fins d’inclusion dans les circulaires d’information de la direction de la société. Le rapport sur la rémunération des membres de la haute direction doit être approuvé par le comité de rémunération avant sa diffusion.

- ii. Communication de la rémunération des membres de la haute direction – Le comité de rémunération examine et, s’il juge souhaitable de le faire, il approuve l’analyse de la rémunération de la société et l’information sur la rémunération de la haute direction imposée par les exigences applicables avant sa diffusion publique.
- g) Évaluation de la conformité à la réglementation – Le comité de rémunération examine l’évaluation de conformité de la direction aux exigences applicables relativement aux responsabilités prévues par le présent mandat, et il communique ses conclusions au conseil et recommande les changements qu’il juge pertinents.
- h) Délégation – Le comité de rémunération peut, dans la mesure autorisée en vertu des exigences applicables, désigner un sous-comité chargé d’examiner toute question dans le cadre du présent mandat selon que le comité de rémunération juge pertinent de le faire.

## **5. RAPPORT AU CONSEIL**

- a) Le président remet au conseil un rapport sur les questions importantes issues des réunions du comité de rémunération et, s’il y a lieu, il présente les recommandations du comité de rémunération au conseil pour qu’il les approuve.

## **6. MODALITÉS GÉNÉRALES**

- a) Le comité de rémunération possède, dans la mesure où les exigences applicables l’autorisent, les pouvoirs supplémentaires qui peuvent être raisonnablement nécessaires ou souhaitables, au gré du comité de rémunération, pour exercer ses pouvoirs et s’acquitter de ses fonctions aux termes du présent mandat.

## **7. ACTUALITÉ DE LA CHARTE DU COMITÉ DE RÉMUNÉRATION**

La présente charte a été examinée et approuvée par le conseil le 3 juillet 2019.