

# **EXFO Ingénierie électro-optique inc.**

## **CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION**

### **SOLLICITATION DE PROCURATIONS**

**La présente circulaire est fournie dans le cadre de la sollicitation de procurations par la direction d'EXFO Ingénierie électro-optique inc. (la « Société » ou « EXFO ») en vue de leur utilisation à l'Assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires (l'« Assemblée ») de la Société qui se tiendra à la date, à l'heure, à l'endroit et aux fins énoncés dans l'avis de convocation à l'Assemblée et de toute reprise de séance en cas d'ajournement. Sauf indication contraire, les renseignements figurant au présent document sont donnés en date du 2 novembre 2009.**

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

### **NOMINATION ET RÉVOCATION DES FONDÉS DE POUVOIR ET PRÉSENCE DES ACTIONNAIRES VÉRITABLES**

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

Pour être valide, une procuration doit avoir été reçue au bureau de Montréal de la Compagnie Trust CIBC Mellon, 2001, rue University, bureau 1600, Montréal (Québec) H3A 2A6, Canada, l'agent des transferts de la Société, au plus tard à la fermeture des bureaux le dernier jour ouvrable qui précède le jour de l'Assemblée ou de toute reprise de séance en cas d'ajournement. La procuration peut également être remise au président de l'Assemblée le jour même de l'Assemblée ou de sa reprise de séance. L'actionnaire véritable qui remplit un formulaire de procuration et qui souhaite assister et voter à l'Assemblée en personne doit se désigner lui-même ou elle-même fondé de pouvoir de la manière mentionnée ci-dessus.

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

### **EXERCICE DES DROITS DE VOTE CONFÉRÉS PAR LES PROCURATIONS**

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

Le formulaire de procuration confère un pouvoir discrétionnaire aux personnes qui y sont nommées pour ce qui est de toute modification aux points à l'ordre du jour de l'Assemblée qui sont mentionnés dans l'avis de convocation ci-joint. En date des présentes, la direction n'est au courant d'aucun autre point devant être soumis à l'Assemblée. Cependant, si d'autres points étaient dûment soumis à l'Assemblée, les personnes désignées dans le formulaire de procuration voteront sur ces points selon leur jugement en vertu du pouvoir discrétionnaire que leur confère la procuration à cet égard.

## **ACTIONS AVEC DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS**

Au 2 novembre 2009, 22 749 965 actions avec droit de vote subalterne et 36 643 000 actions avec droit de vote multiple étaient en circulation, soit les seules catégories d'actions conférant un droit de vote à l'Assemblée. Chaque porteur d'actions avec droit de vote subalterne a droit à une voix et chaque porteur d'actions avec droit de vote multiple a droit à 10 voix pour chacune des actions qui est inscrite à son nom à la fermeture des bureaux le 17 novembre 2009, soit la date fixée par le conseil d'administration pour les besoins d'identifier les actionnaires inscrits habilités à être convoqués à l'Assemblée et à y voter (la « date de clôture des registres »). Une liste d'actionnaires habilités à voter à la date de clôture des registres, indiquant le nombre d'actions détenues par chaque actionnaire, doit être préparée au plus tard dix jours après la date de clôture des registres. Cette liste pourra être consultée au cours des heures ouvrables normales au bureau de Montréal de la Compagnie Trust CIBC Mellon, 2001, rue University, bureau 1600, Montréal (Québec) H3A 2A6, Canada, l'agent des transferts de la Société, et au moment de la tenue de l'Assemblée.

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

À la connaissance des hauts dirigeants et administrateurs de la Société, au 2 novembre 2009, les personnes suivantes sont les seules à détenir la propriété véritable d'actions comportant plus de 10 % des droits de vote rattachés à toute catégorie d'actions de la Société ou à exercer une emprise sur celles-ci de façon directe ou indirecte :

<b>Nom de l'actionnaire</b>	<b>Nombre d'actions avec droit de vote subalterne</b>	<b>Pourcentage des droits de vote rattachés à toutes les actions avec droit de vote subalterne</b>	<b>Nombre d'actions avec droit de vote multiple <sup>(1)</sup></b>	<b>Pourcentage des droits de vote rattachés à toutes les actions avec droit de vote multiple</b>	<b>Pourcentage des droits de vote rattachés à toutes les actions avec droit de vote subalterne et avec droit de vote multiple</b>
Germain Lamonde	16 139	0,07 %	36 643 000 <sup>(2)</sup>	100 %	94,16 %

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

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

## **LIVRAISON PAR VOIE ÉLECTRONIQUE**

La Société dispose d'un programme volontaire visant à informer par courriel les actionnaires lorsque des documents qui doivent leur être transmis conformément aux lois sur les valeurs mobilières sont disponibles sur le site Web d'EXFO. Chaque année, EXFO envoie à ses actionnaires de la documentation, telle que la présente circulaire de sollicitation de procuration par la direction et son rapport annuel (comportant les états financiers annuels consolidés et le rapport des vérificateurs y afférent), qui doivent être distribués aux actionnaires d'une société inscrite à la bourse en vertu de la loi. EXFO a rendu ce processus d'envoi plus pratique pour ses actionnaires; les actionnaires qui le désirent peuvent être avisés par courriel lorsque la documentation de la Société est affichée sur son site Web, à la section « Investisseurs » ([www.EXFO.com](http://www.EXFO.com)). Par conséquent, la version papier de la documentation ne sera pas envoyée par la poste. La Société croit que la diffusion électronique est un moyen écologique et économique. Les actionnaires qui ne désirent pas recevoir la documentation par courriel, continueront de la recevoir par la poste. Les actionnaires peuvent aussi aviser la Société par écrit de leur souhait de ne pas recevoir le rapport annuel (comportant les états financiers annuels consolidés et le rapport des vérificateurs y afférent), que ce soit par la poste ou par courriel.

Les actionnaires inscrits peuvent accepter de recevoir la documentation en version électronique en remplissant le formulaire de consentement joint à la présente circulaire et en le retournant à Compagnie Trust CIBC Mellon. Les actionnaires non inscrits (dont les actions sont détenues par un courtier en valeurs, une banque, une société de fiducie ou un autre intermédiaire) peuvent accepter de recevoir la documentation en version électronique en remplissant le formulaire approprié reçu de l'intermédiaire concerné et en le lui retournant.

## **QUESTIONS DONT L'ASSEMBLÉE SERA SAISIE**

### **Présentation des états financiers**

Les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 31 août 2009 et le rapport des vérificateurs y afférent contenus dans le rapport annuel qui accompagne la présente circulaire seront soumis aux actionnaires à l'Assemblée, mais aucun vote à cet égard n'est exigé ou proposé.

### **Élection des administrateurs**

Selon les statuts de la Société, le conseil d'administration comprend au minimum trois (3) et au maximum douze (12) administrateurs. Aux termes d'une résolution du conseil d'administration le nombre d'administrateurs est présentement fixé à six (6). À l'Assemblée, la direction propose les six (6) personnes nommées ci-après, aux pages 4 et 5, en tant que candidats en vue de leur élection à titre de membre du conseil d'administration. Ces administrateurs seront en poste jusqu'à l'Assemblée annuelle suivante ou jusqu'à ce que leur poste devienne vacant conformément aux règlements généraux de la Société.

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

### **Nomination et rémunération des vérificateurs**

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

### **Résolution pour l'approbation du changement de dénomination sociale de la Société**

Lorsque la Société a été fondée en 1985, ses premiers produits répondaient surtout aux besoins des installateurs et des opérateurs de réseaux de fibres optiques. Au cours des dernières années, la Société a élargi ses activités commerciales afin d'inclure les secteurs des tests de transport et de données, des tests de cuivre/xDSL, de l'assurance de services, ainsi que les secteurs des sciences de la vie et de la fabrication industrielle. Par conséquent, la direction de la Société est d'avis que les mots « Ingénierie électro-optique » devraient être supprimés de la dénomination sociale de la Société, et elle propose donc de changer la dénomination de la Société de « EXFO Ingénierie électro-optique inc. » à « EXFO inc. ». Le mot « EXFO » est en soi une marque de commerce enregistrée au Canada, aux États-Unis d'Amérique, dans l'Union européenne et dans plusieurs autres pays, et la Société est connue dans le monde entier sous le nom « EXFO ». Selon la direction de la Société, a) la nouvelle dénomination sociale proposée, soit une version simplifiée du nom d'origine, est mieux adaptée au spectre élargi des activités commerciales que couvre maintenant la Société; b) la nouvelle dénomination sociale proposée serait plus appropriée dans l'éventualité où la Société voudrait explorer d'autres avenues commerciales à l'avenir; et c) la suppression des mots « Ingénierie électro-optique » de la dénomination sociale de la Société est souhaitable compte tenu du fait que la Société ne se concentre plus uniquement sur les besoins des installateurs et des opérateurs de réseaux de fibres optiques.

Par conséquent, la résolution spéciale suivante (la « résolution de changement de dénomination sociale ») qui autorise la modification des statuts de la Société afin de changer la dénomination sociale de la Société pour « EXFO inc. », sera étudiée lors de l'assemblée :

« IL EST RÉSOLU, en tant que résolution spéciale en conformité avec l'alinéa 173(1)(a) de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, L.R.C. 1985, c. C-44 (la « Loi »), que :

- (i) les statuts de la Société soient modifiés afin de changer la dénomination sociale de la Société pour « EXFO inc. »;
- (ii) tout dirigeant de la Société ait par la présente l'autorisation et le pouvoir, en agissant pour, au nom de ou pour le compte de la Société, de signer ou de faire signer, sous le sceau de la Société ou autrement, et de livrer ou de faire livrer certains ou tous les documents et instruments, et de faire ou de faire faire toute autre action ou chose qui, selon le conseil d'administration ou toute personne désignée, peuvent être nécessaires ou souhaitables afin de satisfaire aux objectifs des dispositions mentionnées ci-dessus de la présente résolution, y compris, mais sans s'y restreindre, l'enregistrement des clauses modificatrices conformément à la Loi en vue de changer la dénomination sociale de la Société tel que décrit ci-dessus;
- (iii) nonobstant le fait que la présente résolution ait été dûment adoptée par les actionnaires de la Société, le conseil a par la présente l'autorisation et le pouvoir de révoquer la présente résolution, en tout ou en partie, à tout moment précédant l'enregistrement desdites clauses modificatrices conformément à la Loi, sans devoir obtenir l'approbation des actionnaires de la Société. »

**Le conseil d'administration recommande que les actionnaires votent « pour » l'adoption de la résolution de changement de dénomination sociale. Pour entrer en vigueur, la résolution de changement de dénomination sociale doit recevoir l'appui d'au moins les deux tiers des voix exprimées sur cette question à l'Assemblée.**

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

Le tableau et les notes suivants indiquent le nom de chaque personne dont il est prévu de soumettre la candidature à l'Assemblée en vue de son élection comme administrateur de la Société, tous les autres postes que ce candidat occupe actuellement auprès de la Société, le cas échéant, les fonctions principales de chacun de ces candidats, la durée du mandat comme administrateur et le nombre approximatif d'actions de la Société dont cette personne est propriétaire véritable ou sur lesquelles elle exerce un contrôle ou une emprise.

<b>Nom et poste(s) auprès de la Société</b>	<b>Fonctions principales</b>	<b>Résidence</b>	<b>Administrateur depuis</b>	<b>Nombre d'actions avec droit de vote subalterne</b>	<b>Nombre d'actions avec droit de vote multiple</b>
Germain Lamonde Président du conseil et président-directeur général	Président du conseil et président-directeur général d'EXFO Ingénierie électro-optique inc.	St-Augustin-de-Desmaures (Québec), Canada	Septembre 1985	16 139	36 643 000 <sup>(1)</sup>
Pierre-Paul Allard <sup>(2)</sup> Administrateur indépendant	Vice-président régional, Ventes, Cisco Systems Inc. <sup>(3)</sup>	Pleasanton, (Californie) États-Unis	Septembre 2008	8 000	–
Pierre Marcouiller <sup>(4)(5)</sup> Administrateur indépendant	Président du conseil et chef de la direction, Camoplast inc. <sup>(6)</sup>	Magog (Québec), Canada	Mai 2000	5 000	–
Guy Marier <sup>(4)(7)</sup> Administrateur en chef indépendant	Consultant de direction	Lakefield Gore (Québec), Canada	Janvier 2004	1 000	–
David A. Thompson, Ph.D. <sup>(4)(5)</sup> Administrateur indépendant	Consultant de direction <sup>(8)</sup>	Newton (Caroline du Nord), États-Unis	Juin 2000	2 100	–

Nom et poste(s) auprès de la Société	Fonctions principales	Résidence	Administrateur depuis	Nombre d'actions avec droit de vote subalterne	Nombre d'actions avec droit de vote multiple
André Tremblay <sup>(5) (9)</sup> Administrateur indépendant	Président et chef de la direction, Terrestar Solutions Inc. <sup>(10)</sup>	Outremont (Québec), Canada	Mai 2000	6 650 <sup>(11)</sup>	–

- (1) M. Lamonde exerce une emprise sur ce nombre d'actions avec droit de vote multiple par l'intermédiaire de G. Lamonde Investissements Financiers inc., compagnie contrôlée par M. Lamonde, et par l'intermédiaire de Fiducie Germain Lamonde, fiducie familiale constituée au bénéfice des membres de la famille de M. Lamonde.
- (2) Membre du comité de vérification et du comité des ressources humaines depuis janvier 2009.
- (3) Cisco Systems Inc. est l'un de plus importants fabricants d'équipement de réseaux de l'industrie mondiale des télécommunications.
- (4) Membre du comité de vérification.
- (5) Membre du comité des ressources humaines.
- (6) Camoplast Inc. conçoit, développe et fabrique une vaste gamme de produits et de systèmes spécialisés pour les leaders mondiaux de constructeurs d'équipements originaux (OEM) dans la fabrication de véhicules routiers et hors-routiers et ce, dans des secteurs aussi diversifiés que l'automobile, les véhicules de transport lourd, les secteurs industriel, militaire, utilitaire, agricole et récréatif.
- (7) Président du comité des ressources humaines.
- (8) M. David A Thompson a récemment pris sa retraite de sa position de vice-président et directeur de la technologie, Corning Cable Systems. Corning Incorporated est une société de technologie diversifiée qui concentre ses efforts sur les occasions de croissance à fort impact. Corning tire parti de compétences dans les domaines du verre, des céramiques, des polymères et de la manipulation des propriétés de la lumière, et de solides capacités de transformation et de fabrication afin d'assurer la conception, la mise au point technique et la commercialisation de produits novateurs importants pour les secteurs des télécommunications, des écrans plats, de l'environnement, des semi-conducteurs et des sciences de la vie.
- (9) Président du comité de vérification.
- (10) Terrestar Solutions Inc. est un fournisseur de pointe de services de télécommunications par satellite au Canada.
- (11) M. Tremblay exerce une emprise sur ce nombre d'actions avec droit de vote subalterne par l'intermédiaire de 9104-5559 Québec inc., compagnie contrôlée par M. Tremblay.

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

À l'exception de M. André Tremblay, aucun candidat proposé à un poste d'administrateur de la Société à l'Assemblée :

- a) n'est, à la date des présentes, ni n'a été, au cours des dix années précédant cette date, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société qui a fait l'objet d'une des ordonnances suivantes :
  - i) une ordonnance prononcée pendant que le candidat exerçait les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances; ii) une ordonnance prononcée après que le candidat a cessé d'exercer les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances et découlant d'un événement survenu pendant qu'il exerçait ces fonctions;
- b) n'est, à la date des présentes, ni n'a été, au cours des dix années précédant la date des présentes, administrateur ou membre de la haute direction d'une société qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivie par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ni ne s'est vu nommer un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite pour détenir ses biens;
- c) n'a, au cours des dix années précédant la date des présentes, fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ni ne s'est vu nommer un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite pour détenir ses biens ;

- d) ne s'est vu imposer : a) des amendes ou des sanctions par un tribunal en vertu de la législation en valeurs mobilières ou par une autorité en valeurs mobilières, ni n'a conclu un règlement amiable avec celle-ci ; b) toute autre amende ou sanction par un tribunal ou un organisme de réglementation qui serait vraisemblablement considérée comme importante par un porteur raisonnable ayant à décider s'il convient de voter pour un candidat à un poste d'administrateur.

M. Tremblay a été un administrateur et le président et chef de la direction de Microcell Télécommunications Inc. (« Microcell ») en 2003, au moment où Microcell a complété avec succès un processus de recapitalisation selon un plan de réorganisation et de transaction et d'arrangement, homologué par la Cour supérieure du Québec.

## **RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS ET DES HAUTS DIRIGEANTS**

### **Analyse de la rémunération**

La présente analyse de la rémunération porte sur : (i) les éléments significatifs du programme de rémunération des membres de la haute direction de la Société; (ii) les principes suivis par la Société pour prendre des décisions relatives à la rémunération et établir le montant de chaque élément de la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs; et (iii) l'analyse des principales décisions prises par le comité de rémunération en matière de rémunération pour l'exercice terminé le 31 août 2009.

Le texte qui suit porte sur les ententes de rémunération avec le chef de la direction, chef des finances et chacun des trois membres de la haute direction les mieux rémunérés de la Société dont la rémunération totale s'élevait, individuellement, à plus de 150 000\$ (les « membres de la haute direction visés ». Les membres de la haute direction visés de la Société pour l'exercice terminé le 31 août 2009 étaient M. Germain Lamonde, président-directeur général, M. Pierre Plamondon, chef des finances, M. Jon Bradley, vice-président ventes télécoms, internationales, M. Dana Yearian, vice-président ventes télécoms, les Amériques et M. Stephen Bull, vice-président recherche et développement, division télécom.

#### *Membres du comité des ressources humaines*

Au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009, le comité des ressources humaines était formé des personnes suivantes : M. Guy Marier, en qualité de président du comité, M. Pierre-Paul Allard (depuis le 14 janvier 2009), M. Pierre Marcouiller, M. David A. Thompson et M. André Tremblay. Aucune de ces personnes n'était un dirigeant, un employé, un ancien dirigeant ou un ancien employé de la Société ou de ses filiales. Tous les membres du comité des ressources humaines sont considérés comme indépendants au sens de la législation applicable sur les valeurs mobilières.

#### *Mandat du comité des ressources humaines*

Le comité des ressources humaines du conseil d'administration est chargé de fixer la rémunération annuelle et de superviser l'évaluation du rendement de l'ensemble des hauts dirigeants de la Société, y compris celle du président-directeur général. Le comité examine également la structure salariale et les programmes de rémunération incitatifs à court terme et à long terme pour l'ensemble des employés de la Société et les propose au conseil d'administration. En outre, le comité des ressources humaines évalue la rémunération des administrateurs, y compris le nombre de droits différés à la valeur d'actions crédité aux administrateurs non employés aux termes du régime de droits différés à la valeur d'actions, et soumet des recommandations au conseil à cet égard. L'objectif du comité est de concevoir et de surveiller des programmes de rémunération des dirigeants qui sont compatibles avec les objectifs stratégiques de la Société et les intérêts des actionnaires. Bien qu'il lui incombe d'évaluer et d'apprécier les employés qui recevront des unités d'actions subalternes ou des options d'achat d'actions de la Société conformément aux politiques établies par le conseil d'administration et aux modalités du régime incitatif à long terme, ces fonctions peuvent être partagées par le conseil d'administration et le comité des ressources humaines. Au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> septembre 2008 au 31 août 2009, ces fonctions ont été acquittées exclusivement par le comité des ressources humaines.

La divulgation de la rémunération qui se trouve dans le présent document a été passée en revue par le comité des ressources humaines et discutée avec la direction et le comité a recommandé au conseil d'administration que cette divulgation soit incluse dans la présente circulaire.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2008 et avant le 2 novembre 2009, le comité des ressources humaines a tenu cinq (5) réunions et à trois de ces réunions, la rémunération des dirigeants a été discutée. Le 15 octobre 2008 et le 13 octobre 2009, le comité des ressources humaines s'est réuni afin de discuter et d'approuver le régime de rémunération des hauts dirigeants pour les exercices débutant le 1<sup>er</sup> septembre 2008 et 2009. Le 30 juin 2009, le comité des ressources humaines s'est réuni afin de discuter des recommandations qui figuraient au Sondage sur la Rémunération des Hauts Dirigeants préparé par Mercer (Canada) Ltée. (« Mercer ») qui a fourni certaines recommandations en ce qui concerne la rémunération cible (salaire de base, rémunération à court terme et rémunération à long terme) qui devrait être visée par la Société pour ses hauts dirigeants. Tous les membres du comité des ressources humaines ont participé à chacune des réunions, à l'exception de M. Tremblay, qui était absent à deux réunions.

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

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

En 2004, la Société a retenu les services de Mercer afin d'effectuer une étude d'étalonnage pour l'ensemble du marché et une révision des régimes de rémunération de la haute direction de la Société. L'analyse de Mercer reposait sur trois éléments : (i) le salaire de base; (ii) la rémunération variable; et (iii) la rémunération incitative à long terme et a indiqué que le salaire de base et la rémunération variable des hauts dirigeants étaient compétitifs avec le group de référence identifié par Mercer mais a indiqué que la rémunération incitative à long terme comportait certaines faiblesses par rapport au groupe de référence. Afin de combler ces faiblesses, Mercer a recommandé d'introduire un régime incitatif à long terme. Suivant ces recommandations, la Société a décidé d'aligner la rémunération globale des hauts dirigeants avec la rémunération médiane offerte dans le marché comparatif et a introduit une modification au régime d'options d'achat d'actions pour créer le régime incitatif à long terme où notamment, la Société peut attribuer des unités d'actions subalternes à des membres de la haute direction. Ce régime a été approuvé par les actionnaires de la Société le 12 janvier 2005.

En 2006, Mercer a fourni des données concernant des augmentations des salaires annuels de base qui sont concurrentielles sur le marché, lesquelles ont été appliquées à la structure de rémunération des hauts dirigeants élaborée en 2004. De plus, Mercer a fourni des informations sur les questions suivantes en 2006 : (i) structure de classification des emplois et échelles salariales (définition de postes en fonction de comparaisons avec d'autres entreprises, dont l'établissement d'une échelle salariale); et (ii) élaboration de politiques et de pratiques de gestion en matière de rémunération (pour gérer la progression des employés au moyen de l'échelle salariale).

En 2007, la Société a mandaté deux consultants en ressources humaines, Mercer et AON Corporation afin d'obtenir leur avis si le régime de rémunération de la Société était toujours aligné sur le marché comparatif. Les deux consultants ont confirmé que le régime de rémunération était toujours aligné sur le marché comparatif et ont aussi suggéré que le régime de rémunération devait graduellement évoluer du cinquantième percentile au soixantième percentile. Les recommandations des deux consultants ont été suivies et la Société a décidé de graduellement aligner le régime de la rémunération du cinquantième percentile au soixantième percentile (ci-après le « positionnement de rémunération cible ») sur les trois prochaines années.

En 2008, la Société a mandaté Hewitt Associates LLC pour effectuer une analyse des marchés à l'échelle mondiale relativement à certains postes occupés à l'international. Cette analyse portait sur les salaires annuels de base, les primes et les régimes de commissions.

En 2009, la Société a mandaté Mercer afin de réviser le positionnement de rémunération de la Société. Mercer a confirmé que la majorité du régime de rémunération (salaire de base, rémunération à court terme et rémunération à long terme) de la Société était toujours aligné sur le marché comparatif mais quelques ajustements ont été proposés pour certains hauts dirigeants. En raison de la situation économique, les ajustements proposés par Mercer seront reportés.

De plus, les études internes en matière d'équité salariale constituent un facteur clé qui permet de compléter le processus de révision de la rémunération et d'indiquer à quel niveau des ajustements seraient nécessaires. Au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009, la Société a conservé cette pratique et certains ajustements de rémunération devenus nécessaires ont été apportés.

### *Étalonnage*

Les niveaux de rémunération cibles de la Société sont déterminés en relation avec le niveau de rémunération des compagnies du groupe des pairs de la Société et en considération des résultats de la Société. Les compagnies de référence ont été identifiées en utilisant les données d'études du marché pour le Canada, les États-Unis et le Royaume-Uni en provenance des sources suivantes : base de données d'étalonnage 2008 pour le Canada de Mercer, base de données d'étalonnage 2008 pour les États-Unis de Mercer et base de données d'étalonnage 2008 pour le Royaume-Uni de Mercer. Malgré le fait que la Société n'ait pas eu accès à la liste de compagnies identifiées dans son groupe des pairs, le groupe des pairs a été déterminé selon les éléments suivants : (i) des entreprises exerçant des activités au Canada où recruter et maintenir en poste une main-d'œuvre spécialisée est cruciale à la réussite de la stratégie de la Société; (ii) des entreprises du secteur de la haute technologie et des télécommunications et du secteur de la fabrication et des biens durables; et (iii) des entreprises qui ont un bénéfice annuel dont la médiane se situe entre 200 et 300 millions de dollars américains. Le rapport soumis par Mercer a comparé les niveaux de rémunération de la Société avec les niveaux de rémunération du groupe des pairs pour chacun des éléments de rémunération principaux suivants : salaire de base, somme du salaire de base et de la rémunération incitative annuelle à court terme et la somme du salaire de base, de la rémunération incitative annuelle à court terme et de la rémunération incitative à long terme.

### *Éléments clés et politiques de rémunération des hauts dirigeants*

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

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

### *Éléments du programme de rémunération*

Les éléments significatifs du programme de rémunération de la haute direction de la Société pour 2009, étaient (i) le salaire de base, (ii) le régime incitatif à court terme et (iii) la rémunération incitative à base d'actions accordée dans le cadre du régime incitatif à long terme. En plus des éléments ci-dessus et selon les circonstances, la Société a également rémunéré la haute direction par l'entremise de régimes d'avantages sociaux et, le cas échéant, a contribué à un régime de participation différée aux bénéfices ou un régime 401K, selon le cas. Afin de déterminer les niveaux appropriés de chacune des composantes de la rémunération, le comité des ressources humaines a tenu compte de tous les éléments clés du programme de rémunération de la haute direction. Le Comité n'a pas affecté de pondération précise à l'un ou l'autre des éléments clés du programme de rémunération de la haute direction de la Société pour 2009.

### *Salaires de base*

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

### *Rémunération incitative à court terme*

Le régime incitatif à court terme (« RICT ») offre aux hauts dirigeants la possibilité de toucher des primes annuelles établies en fonction du rendement financier de la Société et de l'atteinte d'objectifs stratégiques établis annuellement pour la Société et pour ses lignes de produits, de même que l'atteinte d'objectifs personnels. Les objectifs du RICT visent à récompenser sept éléments : trois éléments sont alignés sur les intérêts des actionnaires (ventes, marges brutes et BAIIA), deux sont alignés sur les intérêts des clients (sur les délais de livraison et la qualité), un repose sur la comparaison de la croissance de la Société versus celle de la concurrence et un repose sur des objectifs personnels.

Les niveaux de primes cibles pour les membres de la haute direction visés admissibles aux primes incitatives pour l'exercice terminé le 31 août 2009 ont été établis en conformité avec l'objectif du comité d'aligner la rémunération sur le positionnement de rémunération cible applicable au groupe de référence. Les primes minimales, cibles et maximales versées aux hauts dirigeants aux termes du RICT (exprimées sous forme de pourcentage de leur salaire de base) pour l'exercice terminé le 31 août 2009 s'établissaient comme suit :

Pour notre président-directeur général, M. Germain Lamonde, la prime cible de rémunération incitative à court terme correspondait à 55 % de son salaire annuel de base. Cette prime est fondée sur la réalisation d'objectifs financiers, stratégiques et personnels indiqués dans le tableau ci-après.

Pour notre chef de la direction financière, M. Pierre Plamondon, la prime cible de rémunération incitative à court terme correspondait à 35 % de son salaire annuel de base. Cette prime est fondée sur la réalisation d'objectifs financiers, stratégiques et personnels indiqués dans le tableau ci-après.

Pour notre vice-président recherche et développement, division télécom, la prime cible de rémunération incitative à court terme correspondait à 32.5 % de son salaire annuel de base. Cette prime était fondée sur la réalisation d'objectifs financiers, stratégiques et personnels indiqués dans le tableau ci-après.

Critères <sup>(1)</sup>	Pondération pour M. Lamonde, M. Plamondon et M. Bull
Ventes <sup>(2)</sup>	35 %
BAIIA <sup>(2)</sup>	20 %
Marge brute <sup>(2)</sup>	20 %
Satisfaction de la clientèle (qualité et livraison à temps) <sup>(3)</sup>	25 %
Facteur de croissance <sup>(4)</sup>	10 %
Objectifs personnels (multiplicateur) <sup>(5)(6)</sup>	0 % à 125 %

- (1) Les critères reliés aux ventes, au BAIIA, à la marge brute et à la satisfaction de la clientèle sont établis afin de donner une mesure entre 0 % et 150 % (et jusqu'à 10 % dû au facteur de croissance) laquelle est multipliée par la mesure des objectifs personnels. Le résultat est ensuite multiplié par le pourcentage de la cible incitative à court terme appliqué au salaire annuel de base de la personne visée.
- (2) À l'atteinte de 40 % de l'objectif cible, le membre de la haute direction visé commence à être rémunéré pour cet élément et peut être rémunéré jusqu'à l'atteinte de 150 % de l'objectif cible.
- (3) La rémunération pour cet élément est ajusté au *pro rata* jusqu'à l'atteinte de 150 % de l'objectif cible.
- (4) Si le taux de croissance de la Société est supérieur au taux de croissance de la concurrence cible de 10 %, alors le taux de croissance de la Société en excédent de 10 % (jusqu'à un maximum de 10 %) sera ajouté à la mesure déterminée à la note 1 ci-haut.
- (5) La rémunération pour cet élément est ajusté au *pro rata* jusqu'à l'atteinte de 125 % de l'objectif cible.
- (6) Les objectifs personnels de chacun des membres de la haute direction visés sont basés selon le poste et le rôle de chacun au sein de la Société. Ces objectifs personnels reposent principalement sur l'atteinte d'objectifs départementaux et les autres objectifs reposent sur l'atteinte d'objectifs de gestion personnels, lesquels sont déterminés lors de l'évaluation de la personne par son supérieur immédiat ou le comité des ressources humaines.

Notre vice-président, ventes télécoms internationales, M. Jon Bradley, et notre vice-président, ventes télécoms, les Amériques, M. Dana Yearian, ne participent pas au régime incitatif à court terme offert aux autres hauts dirigeants de la société. MM. Bradley et Yearian participent plutôt au régime incitatif lié aux ventes (« RIV »). Aux termes du RIV, la prime cible incitative de MM. Bradley et Yearian correspond à 40 % de leur rémunération cible. La rémunération cible correspond à la somme du salaire de base (60 %) et du RIV cible (40 %). Le RIV est fondé à 45 % sur l'atteinte de cibles de revenu (facturation), 45 % sur des cibles de marges bénéficiaires et 10 % sur l'atteinte d'objectifs personnels. Le taux de rémunération pour l'atteinte des cibles de revenu (facturation) correspond au montant éventuel de commissions reliées à la facturation totale par rapport aux quotas de facturation totaux définis au début de l'exercice. Ce taux est inférieur si l'objectif est atteint à 62,5 % ou moins et correspond au taux régulier si l'objectif est atteint à plus de 62,5 % jusqu'à 100 %. Le taux est accéléré lorsque l'objectif est atteint à plus de 100 %. Le taux de commission pour l'atteinte des marges bénéficiaires cibles est égal au total du potentiel des marges par rapport aux quotas de marges totaux définis au début de l'exercice. Ce taux est utilisé pour toutes les marges jusqu'à l'atteinte de 100 % de l'objectif et est accéléré après l'atteinte à 100 % de l'objectif. La rémunération pour les objectifs personnels correspond à un montant maximum qui repose sur l'atteinte trimestrielle des ventes cibles pour leur territoire respectif. Elle est attribué au *pro rata* pour l'atteinte entre 70 % et 100 % de l'objectif et aucune rémunération ne sera attribuée à cet élément si l'objectif est atteint à moins de 70 %. Des primes additionnelles sont aussi disponibles, une reposant sur les ventes attribuées aux acquisitions récentes et l'autre sur la réduction des coûts par dollar de commande. Conséquemment, un montant cible des ventes totales à atteindre à l'égard des acquisitions récentes et un taux de commission sont déterminés au début de l'exercice. Le taux de commission est appliqué lorsque le montant des ventes totales à atteindre à l'égard des acquisitions récentes excède 50 % de la cible. La cible de réduction de coûts par dollar de commande est déterminée au début de l'exercice. La rémunération pour l'atteinte de la cible de réduction de coûts par dollar de commande correspond à un montant maximum qui repose sur l'atteinte de cette cible et est calculé au *pro rata* jusqu'à l'atteinte à 100 %.

#### *Rémunération incitative à long terme*

- ***Régime incitatif à long terme***

La composante principale de la rémunération incitative à long terme offerte par la Société est le régime incitatif à long terme à l'intention des administrateurs, dirigeants, employés et experts-conseils de la Société et de ses filiales.

Établi en mai 2000, modifié en octobre 2004 et mis en vigueur en janvier 2005, le régime incitatif à long terme (« RILT ») vise à encourager les administrateurs, les dirigeants, les employés et les experts-conseils à créer de la valeur et à faire en sorte que leurs intérêts soient alignés sur ceux des actionnaires de la Société et également à recruter, motiver et maintenir en poste tous ses employés, y compris les membres de la haute direction visés. Le comité des ressources humaines peut examiner le RILT afin de veiller au maintien de son caractère concurrentiel sur le marché. Le conseil d'administration détient le pouvoir d'interpréter le régime, de fixer les règles et règlements s'y appliquant et de prendre toute autre décision qu'il juge nécessaire ou utile à l'administration du régime, pourvu que ces interprétations, règles, règlements et décisions soient conformes aux règles de toutes les bourses sur lesquelles les titres de la Société sont alors négociés et aux lois pertinentes sur les valeurs mobilières.

Le RILT prévoit l'émission aux administrateurs, dirigeants, employés et experts-conseils d'options d'achat d'actions avec droit de vote subalterne et l'émission d'unités d'actions subalternes (« UAS ») rachetables contre des actions avec droit de vote subalterne ou l'équivalent en argent. Le conseil d'administration, sur la recommandation du comité des ressources humaines, désigne les bénéficiaires d'options ou d'UAS et fixe le nombre d'actions avec droit de vote subalterne visées par chaque option ou UAS, les dates d'acquisition, la date d'expiration et les autres conditions se rapportant à ces options ou UAS, dans chaque cas conformément à la législation applicable des autorités réglementaires en valeurs mobilières. Pour l'exercice terminé le 31 août 2009, les primes cibles à l'intention des dirigeants admissibles aux termes du RILT ont été établies en conformité avec l'objectif du comité d'aligner la rémunération avec le positionnement de rémunération cible applicable au groupe de référence. Chaque haut dirigeant a le droit de recevoir annuellement de 25 % à 30 % de son salaire de base en UAS, à l'exception du président-directeur général qui peut recevoir annuellement jusqu'à 55 % de son salaire de base en UAS, sous réserve des autres octrois d'UAS qui peuvent être attribués selon le cas à titre d'incitatif additionnel à tout les hauts dirigeants de la Société. Tel que divulgué à la rubrique « Tableau sommaire de la rémunération » aux présentes, un certain nombre d'UAS ont été octroyées aux membres de la haute direction visés pendant le dernier exercice financier. La Société n'a pas tenu compte du nombre et des modalités des options et des UAS en cours ni des restrictions sur la revente des unités, lorsqu'elle a décidé des octrois mentionnés ci-dessus.

Le prix de levée des options est fixé par le conseil d'administration au moment de l'octroi des options, sous réserve de se conformer aux règles de toutes les bourses où les actions avec droit de vote subalterne sont inscrites et aux lois pertinentes sur les valeurs mobilières. En aucun cas, le prix de levée des options ne peut être inférieur au cours de clôture le plus élevé des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le dernier jour de séance précédant la date de l'octroi, en utilisant le cours acheteur à midi de la Federal Reserve Bank de New York (pour les octrois avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009) ou de la Banque du Canada (pour les octrois à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009) à la date de l'octroi afin de convertir en dollars canadiens le prix de clôture sur le NASDAQ National Market. Les options émises sont incessibles. À la fin de l'exercice terminé le 31 août 2009, on dénombrait un total de 1 666 589 options octroyées à tous les participants du RILT et en circulation aux termes du RILT, et leur prix de levée moyen pondéré était de 13,78 \$ US (20,57 \$ CA) par option.

La juste valeur d'une UAS, au moment de l'octroi, correspond au cours des actions avec droit de vote subalterne au moment où les UAS sont octroyées. Le cours à la date de l'octroi correspond au cours de clôture le plus élevé des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le dernier jour de bourse précédant la date de l'octroi, en recourant au cours acheteur à midi à la Federal Reserve Bank de New York (pour les octrois avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009) ou à la Banque du Canada (pour les octrois à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009) à la date de l'octroi afin de convertir en dollars canadiens le cours de clôture sur le NASDAQ National Market. À la fin de l'exercice terminé le 31 août 2009, on dénombrait un total de 1 339 619 UAS octroyées et en circulation aux termes du RILT, et leur juste valeur moyenne pondérée au moment de l'octroi était de 4,21 \$ US (4,74 \$ CA) par UAS.

Le nombre maximum d'actions avec droit de vote subalterne qui peuvent être émises aux termes du régime ne peut dépasser 6 306 153, ce qui représente 10,6 % des actions avec droit de vote émises et en circulation de la Société en date du 2 novembre 2009. Le nombre maximum d'actions avec droit de vote subalterne qui peuvent être octroyées à un seul individu ne peut dépasser 5 % du nombre d'actions avec droit de vote subalterne en circulation, ce qui représente 1 137 498 actions avec droit de vote subalterne émises et en circulation en date du 2 novembre 2009.

Les droits rattachés à certaines options octroyées à des administrateurs et des employés s'acquiert à la première date anniversaire de leur octroi. Les droits rattachés à certaines options octroyées au cours des exercices terminés les 31 août 2004 et 2005 s'acquiert à raison de 12,5 % six (6) mois après la date de l'octroi, de 12,5 % douze (12) mois après la date de l'octroi et de 25 % annuellement par la suite à compter de la deuxième date anniversaire de l'octroi en octobre 2005. Par ailleurs, les droits rattachés aux autres options s'acquiert à raison de 25 % l'an, à compter de la première date anniversaire d'octroi. Toutes les options peuvent être levées en totalité ou en partie une fois que les droits qui s'y rattachent sont acquis. Toutes les options qui ont été octroyées aux termes du régime doivent être levées dans un délai maximum de dix (10) ans suivant la date de leur octroi, sinon elles sont perdues.

La première acquisition possible de l'ensemble des UAS ne peut s'effectuer avant la date anniversaire de la troisième année de l'octroi. Certaines UAS octroyées au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009 s'acquiert à raison de une demie annuellement à compter du jour anniversaire de la troisième année suivant l'octroi en octobre 2008, janvier 2009, avril 2009 et juillet 2009 et certaines autres à raison de un tiers à compter du jour anniversaire de la troisième année suivant l'octroi en janvier 2009. Certaines UAS octroyées au cours de l'exercice terminé le 31 août 2008 s'acquiert à raison de une demie annuellement à compter du jour anniversaire de la troisième année suivant l'octroi en octobre 2007, janvier 2008, avril 2008 et juillet 2008. Certaines UAS octroyées au cours de l'exercice terminé le 31 août 2007 s'acquiert à raison de une demie annuellement à compter du jour anniversaire de la troisième année suivant l'octroi en septembre 2006, janvier 2007 et juillet 2007 et certaines autres à raison de un tiers à compter du jour anniversaire des troisième, quatrième et cinquième années suivant l'octroi en septembre 2006, octobre 2006 et janvier 2007. Certaines UAS octroyées au cours de l'exercice terminé le 31 août 2006 s'acquiert à raison de une demie annuellement à compter du jour anniversaire de la troisième année suivant l'octroi en février 2006 et en juin 2006 et certaines autres à raison de un tiers à compter de la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi en août 2006. Certaines UAS octroyées au cours de l'exercice terminé le 31 août 2005 s'acquiert à raison de un tiers annuellement à compter du jour anniversaire de la troisième année suivant l'octroi en février 2005 et les autres à raison de 55 %, 35 % et 10 % la date anniversaire des troisième, quatrième et cinquième années suivant l'octroi en janvier 2005.

Certaines UAS octroyées au cours des cinq derniers exercices s'acquiert à la date anniversaire de la cinquième année suivant l'octroi respectivement en octobre 2008, octobre 2007, octobre 2006, en décembre 2005 et en janvier 2005, sous réserve d'acquisition anticipée à la date anniversaire des troisième et quatrième années suivant l'octroi si des objectifs de rendement sont atteints tels qu'établis par le conseil d'administration de la Société, lesquels objectifs sont notamment reliés à la croissance à long terme des bénéficiaires et de la rentabilité. Par conséquent, sous réserve de l'atteinte d'objectifs de rendement, la première acquisition anticipée est égale à un maximum de un tiers des unités la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi et la deuxième acquisition anticipée est égale à un maximum de 50 % des unités restantes la date anniversaire de la quatrième année suivant l'octroi.

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

Toute option octroyée aux termes du régime incitatif à long terme deviendra caduque (i) immédiatement à la cessation de la relation entre la Société ou l'une de ses filiales et l'un de leurs employés ou dirigeants pour un motif valable et suffisant ou à la date à laquelle un employé ou un dirigeant démissionne ou quitte son emploi auprès de la Société ou de l'une de ses filiales (ou dans les 30 jours s'il est mis fin à l'emploi du porteur sans motif valable); et (ii) 30 jours après qu'un administrateur cesse d'être membre du conseil d'administration de la Société ou de l'une de ses filiales. En cas de retraite ou d'incapacité physique, toute option détenue par l'employé devient caduque 30 jours après la date de cette incapacité physique ou retraite. En cas de décès, toute option détenue par son bénéficiaire devient caduque six mois après la date du décès.

Toute UAS octroyée aux termes du régime incitatif à long terme expirera immédiatement, (i) lorsque l'acquisition est soumise à l'atteinte d'objectifs de rendement si ces objectifs de rendement ne sont pas atteints (ou reportée à une date d'acquisition ultérieure déterminée par le conseil d'administration) et (ii) qu'elle soit ou non soumise à l'atteinte d'objectifs de rendement, à la cessation de la relation entre la Société ou l'une de ses filiales et l'un de leurs employés ou dirigeants pour un motif valable et suffisant ou à la date à laquelle un employé ou un dirigeant démissionne ou quitte son emploi auprès de la Société ou de l'une de ses filiales.

Toute UAS octroyée aux termes du régime incitatif à long terme sera acquise immédiatement selon une certaine proportion, telle qu'elle est indiquée dans le régime, à la cessation de la relation entre la Société ou l'une de ses filiales et l'un de leurs employés ou dirigeants (i) sans motif; (ii) au décès ou en raison d'une invalidité permanente et (iii) à la retraite.

- **Unités d'actions subalternes octroyées au cours du dernier exercice**

Le nombre total d'unités d'actions subalternes (« UAS ») octroyées au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009 était de 685 972, lesquelles avaient une juste valeur moyenne pondérée au moment de l'octroi de 2,69 \$ US (3,38 \$ CA) par UAS. La juste valeur d'une UAS au moment de son octroi correspond au cours des actions avec droit de vote subalterne au moment où les UAS sont octroyées. Au 31 août 2009, on dénombrait un total de 1 339 619 UAS octroyées et en circulation aux termes du régime incitatif à long terme ayant une juste valeur moyenne pondérée au moment de l'octroi de 4,21 \$ US (4,74 \$ CA) par UAS.

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

Par conséquent, la valeur d'acquisition d'une UAS, lorsqu'elle est convertie en actions avec droit de vote subalterne, correspond au cours d'une action avec droit de vote subalterne au moment où la conversion a lieu et est assimilée à un revenu d'emploi imposable. Le tableau qui suit donne des renseignements sur l'octroi des UAS aux termes du régime incitatif à long terme au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009.

Au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009, les UAS suivantes ont été octroyées :

UAS (nombre)	Juste valeur au moment de l'octroi \$ US / UAS	Acquisition <sup>(1)</sup>
71 003	2,36	50 % la date anniversaire des troisième et quatrième années suivant l'octroi en octobre 2008
216 685	2,36	100 % la date anniversaire de la cinquième année suivant l'octroi en octobre 2008, sous réserve d'une acquisition anticipée d'un maximum de un tiers des unités la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi et d'un maximum de 50 % des unités restantes la date anniversaire de la quatrième année suivant l'octroi si les objectifs de rendement, tels qu'établis par le conseil d'administration de la Société, lesquels objectifs sont notamment reliés à la croissance à long terme des bénéfices et de la rentabilité, sont atteints en totalité
135 584	2,36	100 % la date anniversaire de la cinquième année suivant l'octroi en octobre 2008, sous réserve d'une acquisition anticipée à concurrence de 100 % des unités la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi si les objectifs de rendement, tels qu'établis par le conseil d'administration de la Société, lesquels objectifs sont notamment reliés à la croissance à long terme des bénéfices et de la rentabilité, sont atteints en totalité
243 700	3,22	50 % la date anniversaire des troisième et quatrième années suivant l'octroi en janvier 2009
5 000	3,22	1/3 la date anniversaire des troisième, quatrième et cinquième années suivant l'octroi en janvier 2009
11 000	3,52	50 % la date anniversaire des troisième et quatrième années suivant l'octroi en avril 2009
3 000	2,99	50 % la date anniversaire des troisième et quatrième années suivant l'octroi en juillet 2009

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

Au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009, les UAS suivantes ont été octroyées aux membres de la haute direction visés indiqués ci-après.

Nom	UAS (nombre)	Pourcentage du total net des UAS attribués aux salariés pendant l'exercice (%)	Juste valeur au moment de l'octroi \$ US / UAS	Acquisition <sup>(1)</sup>
Germain Lamonde	65 254	9,51 %	2,36	100 % la date anniversaire de la cinquième année suivant l'octroi en octobre 2008, sous réserve d'une acquisition anticipée d'un maximum de un tiers des unités la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi et d'un maximum de 50 % des unités restantes la date anniversaire de la quatrième année suivant l'octroi si les objectifs de rendement sont atteints en totalité <sup>(2)</sup>
Pierre Plamondon	40 983	5,97 %	2,36	20 664 des UAS octroyées s'acquerront à 100 % la date anniversaire de la cinquième année suivant l'octroi en octobre 2008, sous réserve d'une acquisition anticipée d'un maximum de un tiers des unités la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi et d'un maximum de 50 % des unités restantes la date anniversaire de la quatrième année suivant l'octroi si les objectifs de rendement sont atteints en totalité <sup>(2)</sup>
				20 339 des UAS octroyées s'acquerront à 100 % la date anniversaire de la cinquième année suivant l'octroi en octobre 2008, sous réserve d'une acquisition anticipée de 100 % la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi si les objectifs sont atteints en totalité <sup>(3)</sup>
Jon Bradley	42 242	6,16 %	2,36	16 826 des UAS octroyées s'acquerront à 100 % la date anniversaire de la cinquième année suivant l'octroi en octobre 2008, sous réserve d'une acquisition anticipée d'un maximum de un tiers des unités la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi et d'un maximum de 50 % des unités restantes la date anniversaire de la quatrième année suivant l'octroi si les objectifs de rendement sont atteints en totalité <sup>(2)</sup>
				25 416 des UAS octroyées s'acquerront à 100 % la date anniversaire de la cinquième année suivant l'octroi en octobre 2008, sous réserve d'une acquisition anticipée de 100 % la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi si les objectifs sont atteints en totalité <sup>(3)</sup>
Dana Yearian	48 496	7,07 %	2,36	23 072 des UAS octroyées s'acquerront à 100 % la date anniversaire de la cinquième année suivant l'octroi en octobre 2008, sous réserve d'une acquisition anticipée d'un maximum de un tiers des unités la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi et d'un maximum de 50 % des unités restantes la date anniversaire de la quatrième année suivant l'octroi si les objectifs de rendement sont atteints en totalité <sup>(2)</sup>
				25 424 des UAS octroyées s'acquerront à 100 % la date anniversaire de la cinquième année suivant l'octroi en octobre 2008, sous réserve d'une acquisition anticipée de 100 % la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi si les objectifs sont atteints en totalité <sup>(3)</sup>
Stephen Bull	31 315	4,57 %	2,36	17 756 des UAS octroyées s'acquerront à 100 % la date anniversaire de la cinquième année suivant l'octroi en octobre 2008, sous réserve d'une acquisition anticipée d'un maximum de un tiers des unités la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi et d'un maximum de 50 % des unités restantes la date anniversaire de la quatrième année suivant l'octroi si les objectifs de rendement sont atteints en totalité <sup>(2)</sup>
				13 559 des UAS octroyées s'acquerront à 100 % la date anniversaire de la cinquième année suivant l'octroi en octobre 2008, sous réserve d'une acquisition anticipée de 100 % la date anniversaire de la troisième année suivant l'octroi si les objectifs sont atteints en totalité <sup>(3)</sup>

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

- (2) Ces UAS octroyées au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009 s'acquiescent la date anniversaire de la cinquième année de la date de l'octroi en octobre 2008 sous réserve d'acquisition anticipée à la date anniversaire des troisième et quatrième années suivant l'octroi si des objectifs de rendement sont atteints tels qu'établis par le conseil d'administration de la Société. Par conséquent, sous réserve de l'atteinte d'objectifs de rendement, la première acquisition anticipée est égale à un maximum de un tiers des unités la date anniversaire de la troisième année suivant la date de l'octroi et la deuxième acquisition anticipée est égale à un maximum de 50 % des unités restantes la date anniversaire de la quatrième année suivant l'octroi. L'acquisition anticipée est assujettie à l'atteinte d'objectifs de rendement. Ces objectifs de rendement reposent sur l'atteinte d'une mesure de croissance des ventes combinées à une mesure de rentabilité. La mesure de croissance des ventes est déterminée selon le taux de croissance annuel composé (« TCAC ») des ventes de la Société (« TCAC VENTES »). La mesure de rentabilité est déterminée selon le TCAC des bénéfices nets de la Société avant intérêts, impôt, amortissement des immobilisations corporelles, amortissement des immobilisations incorporelles, pertes de valeur sur les écarts d'acquisition et gain extraordinaire (« BAIIA ») (« BAIIA TCAC »). Par conséquent, les objectifs de rendement pour la première acquisition anticipée seront atteints, calculé au *pro rata*, à partir de : (i) 100 % pour un TCAC VENTES de 20 % ou plus et 0 % pour un TCAC VENTES de 10 % ou moins pour les trois exercices qui suivent la date de l'octroi et cumulé avec (ii) 100 % pour un BAIIA TCAC de 20 % ou plus et 0 % pour un BAIIA TCAC de 10 % ou moins pour les trois exercices qui suivent la date de l'octroi. Les objectifs de rendement pour la deuxième acquisition anticipée seront atteints selon les mêmes calculs que ceux décrits plus haut mais pour les quatre exercices suivant la date de l'octroi.
- (3) Ces UAS octroyées au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009 s'acquiescent la date anniversaire de la cinquième année de la date de l'octroi en octobre 2008 sous réserve d'une acquisition anticipée au troisième anniversaire suivant l'octroi si des objectifs de rendement sont atteints, ayant trait à des ventes cumulatives ciblées pour les produits d'assurance de service (anciennement Brix Networks Inc.) et les produits et services Navtel, tels qu'établis par le conseil d'administration de la Société. Par conséquent, sous réserve de l'atteinte d'objectifs de rendement, l'acquisition anticipée est égale à 100 % des unités la date anniversaire de la troisième année suivant la date de l'octroi.

Le tableau suivant résume l'information sur les UAS octroyées aux membres du conseil d'administration et aux hauts dirigeants et membres de la direction de la Société et de ses filiales au 31 août 2009 :

	Nombre de UAS	% de UAS émises et en circulation	Juste valeur moyenne pondérée au moment de l'octroi (\$ US / UAS)
Président-directeur général (une personne)	140 459	10,48 %	4,19
Administrateurs (cinq personnes)	–	–	–
Hauts dirigeants et membres de la direction (onze personnes)	479 887	35,82 %	3,74

- **Options octroyées au cours du dernier exercice**

Aucune option visant l'achat d'actions avec droit de vote subalterne de la Société n'a été octroyée au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009. Au 31 août 2009, on dénombrait un total de 1 666 589 actions avec droit de vote subalterne visées par les options octroyées et en circulation aux termes du régime incitatif à long terme à un prix de levée moyen pondéré de 13,78 \$ US (20,57 \$ CA) chacune.

Le tableau suivant résume l'information sur les options d'achat d'actions octroyées aux membres du conseil d'administration et aux hauts dirigeants et membres de la direction de la Société et de ses filiales au 31 août 2009 :

	Nombre d'options	% des options émises et en circulation	Prix de levée moyen pondéré (\$ US/titre)
Président-directeur général (une personne)	179 642	10,78 %	9,05
Administrateurs (quatre personnes)	148 807	8,93 %	6,19
Hauts dirigeants et membres de la direction (huit personnes)	212 139	12,73 %	14,49

- **Régime de droits différés à la valeur d'actions**

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

Aux termes du régime de droits différés à la valeur d'actions, les administrateurs non employés peuvent choisir de recevoir jusqu'à 100 % de leurs honoraires annuels sous forme de droits différés à la valeur d'actions (« DDVA »), lesquels ont une valeur estimative que l'on calcule en fonction des cours de clôture les plus élevés des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le dernier jour de bourse précédant la date de l'octroi, en utilisant le cours acheteur à midi de la Federal Reserve Bank de New York (pour les octrois de DDVA avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009) ou de la Banque du Canada (pour les octrois de DDVA à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009) à la date de l'octroi pour convertir en dollars canadiens le cours de clôture au NASDAQ National Market, au besoin. La valeur d'un DDVA au moment de l'acquisition correspond à la valeur marchande d'une action avec droit de vote subalterne au moment où le DDVA est converti en une telle action avec droit de vote subalterne. Les DDVA donnent droit à des dividendes sous forme de DDVA supplémentaires au même taux que les dividendes sur les actions avec droit de vote subalterne. Lorsqu'un administrateur cesse d'être membre du conseil, les DDVA sont soit convertis et versés sous forme d'actions avec droit de vote subalterne achetées sur le marché, soit émis par la Société. Les actions avec droit de vote subalterne émises par la Société seront émises à partir du même groupe d'actions avec droit de vote subalterne réservées à des fins d'émission aux termes du régime incitatif à long terme, lequel est égal à 10,6 % du nombre total d'actions avec droit de vote émises et en circulation.

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

Le nombre total de droits différés à la valeur d'actions (« DDVA ») octroyés aux administrateurs non employés au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009 était de 35 739. La valeur estimative d'un DDVA au moment de l'octroi est déterminée en fonction des cours de clôture les plus élevés des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le dernier jour de bourse précédant la date de l'octroi, en utilisant le cours acheteur à midi de la Federal Reserve Bank de New York (pour les octrois de DDVA avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009) ou de la Banque du Canada (pour les octrois de DDVA à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009) à la date de l'octroi pour convertir en dollars canadiens le cours de clôture au NASDAQ National Market, au besoin. La valeur d'un DDVA au moment de son acquisition correspond au cours des actions avec droit de vote subalterne au moment où le DDVA est converti en actions avec droit de vote subalterne. Au 31 août 2009, on dénombrait un total de 114 924 DDVA émis aux administrateurs aux termes du régime de droits différés à la valeur d'actions ayant une juste valeur moyenne pondérée au moment de l'octroi de 4,62 \$ US (5,18 \$ CA).

Au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009, les DDVA suivants ont été accordés aux administrateurs non employés :

<b>DDVA (nombre)</b>	<b>Juste valeur moyenne pondérée au moment de l'octroi (\$ US / DDVA)</b>	<b>Acquisition</b>
35 739	3,19	Lorsqu'un administrateur cesse d'être membre du conseil d'administration de la Société

Le tableau suivant résume l'information sur les DDVA octroyés aux membres non employés du conseil d'administration au 2 novembre 2009:

	<b>Nombre de DDVA</b>	<b>% des DDVA émis et en circulation</b>	<b>Juste valeur moyenne pondérée à la date de l'octroi (\$ US/DDVA)</b>
Administrateur (cinq personnes)	114 924	100 %	4,62

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

Au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009, 35 739 DDVA et 685 972 UAS ont été octroyés à des administrateurs, dirigeants et employés. Ces octrois ont été émis à partir du même groupe d'actions avec droit de vote subalterne réservées à des fins d'émission aux termes du régime incitatif à long terme, lequel ne peut dépasser 6 306 153, ce qui représente 10,6 % des actions avec droit de vote émises et en circulation de la Société en date du 2 novembre 2009. Au 2 novembre 2009, le nombre d'actions avec droit de vote subalterne réservées à des fins d'émissions futures est de 2 128 866, ce qui représente 3,6 % des actions avec droit de vote émises et en circulation de la Société au 2 novembre 2009.

- **Régime de droits à la plus-value des actions**

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

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

Le conseil d'administration a délégué à la direction la responsabilité de désigner les bénéficiaires de droits à la plus-value des actions, la date d'acquisition, la date d'expiration et les autres conditions. Dans le cadre du régime DPVA, le prix d'exercice des droits à la plus-value des actions ne peut être inférieur aux cours de clôture le plus élevé des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ le dernier jour de bourse précédant la date de l'octroi, en recourant au cours d'achat à midi de la Federal Reserve Bank de New York (pour les octrois de DPVA avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009) ou de la Banque du Canada (pour les octrois de DPVA à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009), à la date de l'octroi afin de convertir le cours de clôture au NASDAQ en dollars canadiens. Les droits à la plus-value des actions sont incessibles.

Les droits à la plus-value des actions sont acquis sur une période de quatre ans, à raison de 25 % par année à compter de la première date anniversaire de l'octroi. Cependant, depuis octobre 2007, certains droits à la plus-value des actions sont acquis à raison de 50 % annuellement à compter de la troisième date anniversaire des octrois en octobre 2007 et octobre 2008. Une fois acquis, les droits à la plus-value des actions peuvent être exercés entre le deuxième et le quinzième jour ouvrable suivant la publication des résultats financiers trimestriels de la Société. Tous les droits à la plus-value des actions octroyés dans le cadre du régime DPVA peuvent être exercés au cours des 10 années suivant la date de leur octroi. Tout droit à la plus-value des actions octroyé dans le cadre du régime DPVA devient échu immédiatement lors de la cessation d'emploi auprès de la Société ou d'une de ses filiales à juste titre, ou à la date à laquelle un employé démissionne ou quitte son emploi auprès de la Société ou d'une de ses filiales (ou dans un délai de 30 jours si le détenteur est mis à pied sans motif valable). Dans le cas d'une retraite ou d'une invalidité, tout droit à la plus-value des actions détenu par un employé devient échu dans les 30 jours suivant la date de retraite ou d'invalidité. Dans le cas d'un décès, tout droit à la plus-value des actions échoit six mois après la date du décès.

#### *Avantages sociaux et avantages indirects*

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

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

### *Régime de participation différée aux bénéfices*

La Société maintient un régime de participation différée aux bénéfices (« RPDB ») pour certains employés admissibles résidant au Canada, dont notamment les membres de la haute direction visés autres que le président-directeur général de la Société, aux termes duquel la Société peut choisir de verser une cotisation égale à 2 % du salaire brut de l'employé, pourvu que l'employé ait versé une cotisation égale à au moins 2 % de son salaire brut à un régime enregistré d'épargne-retraite à imposition différée. Les cotisations versées ainsi que les charges aux termes de ce régime au cours des exercices terminés les 31 août 2007, 2008 et 2009 s'établissent respectivement à 419 000 \$ US, 531 000 \$ US et 504 000 \$ US. Les cotisations versées au RPDB sont investies en fonction des instructions des employés dans les véhicules de placement offerts par la Standard Life, l'administrateur des fonds de la Société. Aucun retrait de fonds du RPDB n'est permis. Advenant la cessation de l'emploi d'un employé et que ce dernier est membre du RPDB depuis plus de deux ans, l'employé a le droit de toucher les fonds accumulés dans son compte RPDB.

### *Régime 401K*

La Société maintient un régime 401K à l'intention des employés admissibles de ses filiales résidant aux États-Unis. Les employés deviennent admissibles à la participation au régime 401K à la date où ils sont embauchés. Les employés peuvent choisir de reporter leur rémunération actuelle jusqu'à concurrence de la somme la moins élevée entre 1 % de la rémunération admissible et la limite annuelle prescrite par la loi, et faire en sorte que la somme reportée soit versée au régime 401K. Le régime 401K permet à la Société, sans l'y obliger, de verser des cotisations supplémentaires à part égale au régime 401K pour le compte des participants admissibles, sous réserve d'un maximum de 50 % de la première tranche de 6 % de la rémunération actuelle du participant, et de certaines limites de cotisation maximale prévues par la loi. Ainsi, la Société verse une cotisation correspondant à au plus 3 % de la rémunération actuelle du participant, sous réserve de certaines limites de cotisation maximales prévues par la loi. Pour les exercices terminés les 31 août 2007, 2008 et 2009, la Société a versé des cotisations exonérées (au sens de *Safe Harbor Contributions*) totales de 166 000 \$ US, 216 000 \$ US et 356 000 \$ US, respectivement, au régime 401K. Les cotisations versées par les participants ou par la Société au régime 401K et le revenu gagné sur les cotisations au régime ne sont généralement pas imposables entre les mains du participant jusqu'à ce que ces sommes soient retirées, et les cotisations versées par la Société sont généralement déductibles par la Société au moment où elles sont effectuées. Selon les instructions de chaque participant, les fiduciaires du régime 401K investissent les actifs du régime 401K dans des instruments de placement choisis. En date du 31 août 2009, la Société a versé un total de 2 098 000 \$ US en cotisations exonérées au régime 401K. Un participant peut avoir accès aux actifs du régime dans les circonstances précises suivantes : (i) la cessation d'emploi; (ii) les retraits autorisés; et (iii) les prêts restreints.

### *Conclusion*

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

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

### **Tableau sommaire de la rémunération**

Le tableau ci-après donne des renseignements, pour le dernier exercice, sur la rémunération des membres de la haute direction visés. Ces renseignements comprennent la valeur, en dollars US, des salaires de base, des attributions à base d'actions et à base d'options, des rémunérations en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions, la valeur du régime de retraite, et tout autre rémunération, le cas échéant, qu'elles aient été versées ou reportées.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire <sup>(1)</sup> (\$)	Attributions à base d'actions <sup>(2)</sup> (\$)	Attributions à base d'options <sup>(3)</sup> (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions (\$)		Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération <sup>(5)</sup>	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels <sup>(4)</sup>	Régimes incitatifs à long terme			
Germain Lamonde, Président-directeur général	2009	314 887 <sup>(US)</sup> 371 000 <sup>(CA)</sup>	153 999 <sup>(US)</sup> 192 499 <sup>(CA)</sup>	–	135 335 <sup>(US)</sup> <sup>(6)</sup> 159 452 <sup>(CA)</sup>	–	–	–	604 221 <sup>(US)</sup> 722 951 <sup>(CA)</sup>
Pierre Plamondon, Vice-président des finances et chef de la direction financière	2009	186 726 <sup>(US)</sup> 220 000 <sup>(CA)</sup>	96 720 <sup>(US)</sup> 120 900 <sup>(CA)</sup>	–	51 033 <sup>(US)</sup> <sup>(7)</sup> 60 127 <sup>(CA)</sup>	–	–	5 033 <sup>(US)</sup> 5 930 <sup>(CA)</sup>	339 512 <sup>(US)</sup> 406 957 <sup>(CA)</sup>
Jon Bradley, Vice-président des ventes télécoms, internationales	2009	133 799 <sup>(US)</sup> 157 642 <sup>(CA)</sup> 86 100 <sup>(£)</sup>	99 691 <sup>(US)</sup> 124 614 <sup>(CA)</sup> 61 649 <sup>(£)</sup>	–	65 578 <sup>(US)</sup> <sup>(8)</sup> 77 264 <sup>(CA)</sup> 42 200 <sup>(£)</sup>	–	–	–	299 068 <sup>(US)</sup> 359 520 <sup>(CA)</sup> 189 949 <sup>(£)</sup>
Dana Yearian, Vice-président des ventes télécoms, les Amériques	2009	190 000 <sup>(US)</sup> 223 858 <sup>(CA)</sup>	114 451 <sup>(US)</sup> 143 063 <sup>(CA)</sup>	–	97 508 <sup>(US)</sup> <sup>(9)</sup> 114 884 <sup>(CA)</sup>	–	–	6 536 <sup>(US)</sup> 7 701 <sup>(CA)</sup>	408 495 <sup>(US)</sup> 489 506 <sup>(CA)</sup>
Stephen Bull, Vice-président, Recherche et développement	2009	156 343 <sup>(US)</sup> 184 203 <sup>(CA)</sup>	73 903 <sup>(US)</sup> 92 379 <sup>(CA)</sup>	–	35 771 <sup>(US)</sup> <sup>(10)</sup> 42 145 <sup>(CA)</sup>	–	–	4 065 <sup>(US)</sup> 4 789 <sup>(CA)</sup>	270 082 <sup>(US)</sup> 323 516 <sup>(CA)</sup>

- (1) Salaire de base gagné au cours de l'exercice, sans égard au moment où il a été payé. Les renseignements sur la rémunération des résidents canadiens ont été convertis du dollar CA au dollar US en fonction d'un taux de change moyen de 1,1782 \$ CA = 1,00 \$ US pour l'exercice terminé le 31 août 2009. Les renseignements sur la rémunération du résident du Royaume-Uni ont été convertis de la livre sterling au dollar US en fonction d'un taux de change moyen de 0,6435 £ = 1,00 \$ US pour l'exercice terminé le 31 août 2009 et la conversion du dollar US au dollar CA est fait selon le taux mentionné ci-dessus. La conversion des monnaies a fait fluctuer d'une année à l'autre les salaires déclarés en raison de la fluctuation des taux de change.
- (2) Indique la valeur de l'octroi en dollars, établie en fonction de la juste valeur à la date de l'octroi des UAS octroyées selon le régime incitatif à long terme pour l'exercice. La juste valeur à la date de l'octroi des UAS se calcule à l'aide des cours de clôture les plus élevés des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le dernier jour de bourse précédant la date de l'octroi, en recourant au cours acheteur à midi à la Federal Reserve Bank de New York (pour les octrois d'UAS avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009) ou à la Banque du Canada (pour les octrois d'UAS à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009) à la date de l'octroi afin de convertir en dollars canadiens le cours de clôture sur le NASDAQ National Market. Les octrois d'UAS aux membres de la haute direction visés sont détaillés sous la rubrique « Analyse de la rémunération – Régime incitatif à long terme ».
- (3) Indique la valeur en dollars, le cas échéant, établi en fonction de la juste valeur à la date de l'octroi des options d'achat d'actions avec droit de vote subalterne ou des droits à la plus-value des actions attribués aux termes du régime incitatif à long terme pour l'exercice indiqué. La juste valeur à la date de l'octroi correspond aux cours de clôture les plus élevés des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le dernier jour de bourse précédant la date de l'octroi, en recourant au cours acheteur à midi à la Federal Reserve Bank de New York (pour les octrois d'options ou de DPVA avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009) ou à la Banque du Canada (pour les octrois d'options ou de DPVA à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009) à la date de l'octroi afin de convertir en dollars canadiens le cours de clôture sur le NASDAQ National Market. Les octrois d'options d'achat d'actions avec droit de vote subalterne ou de DPVA aux membres de la haute direction visés sont détaillés sous la rubrique « Analyse de la rémunération – Régime incitatif à long terme ».
- (4) Indique le total des primes gagnées au cours de l'exercice, peu importe si elles ont été payées au cours de l'exercice ou si elles sont payables ultérieurement.
- (5) Indique le montant cotisé par la Société au cours de l'exercice au régime de participation différée aux bénéfices tel que détaillé sous la rubrique « Analyse de la rémunération – Régime de participation différée aux bénéfices » ou au régime 401K tel que détaillé sous la rubrique « Analyse de la rémunération – Régime 401K », selon le cas, pour le profit du membre de la haute direction visé. M. Lamonde n'est pas admissible au régime de participation différée aux bénéfices et M. Bradley n'a pas participé.
- (6) Un montant de 77 918 \$ US (91 803 \$ CA) a été payé au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009 et de 57 417 \$ US (67 649 \$ CA) a été gagné au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009 mais a été payé au cours du premier trimestre de l'exercice qui se terminera le 31 août 2010.
- (7) Un montant de 29 404 \$ US (34 643 \$ CA) a été payé au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009 et de 21 629 \$ US (25 484 \$ CA) a été gagné au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009 mais a été payé au cours du premier trimestre de l'exercice qui se terminera le 31 août 2010.
- (8) Un montant de 58 192 \$ US (68 562 \$ CA) a été payé au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009 et de 7 386 \$ US (8 702 \$ CA) a été gagné au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009 mais a été payé au cours du premier trimestre de l'exercice qui se terminera le 31 août 2010.
- (9) Un montant de 74 160 \$ US (87 375 \$ CA) a été payé au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009 et de 23 348 \$ US (27 509 \$ CA) a été gagné au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009 mais a été payé au cours du premier trimestre de l'exercice qui se terminera le 31 août 2010.
- (10) Un montant de 22 864 \$ US (26 938 \$ CA) a été payé au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009 et de 12 907 \$ US (15 207 \$ CA) a été gagné au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009 mais a été payé au cours du premier trimestre de l'exercice qui se terminera le 31 août 2010.

## Attributions en vertu d'un régime incitatif

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

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

Le tableau ci-après indique pour chacun des membres de la haute direction visés, toutes les attributions d'options et d'UAS en cours au 31 août 2009, le cas échéant, incluant les attributions octroyées avant le 31 août 2009.

Nom	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions	
	Titres sous-jacents aux options non exercées (#) <sup>(1)</sup>	Prix d'exercice des options (US\$) <sup>(2)</sup>	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercés (\$ US) <sup>(3)</sup>	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (#)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$ US) <sup>(4)</sup>
Germain Lamonde	25 402	26,00	29 juin 2010	–	140 459	421 377
	5 080	22,25	10 janvier 2011	–		
	70 000	9,13	10 octobre 2011	–		
	50 000	1,58	25 septembre 2012	71 000		
	17 942	4,51	1 <sup>er</sup> février 2015	–		
	11 218	4,76	6 décembre 2015	–		
Pierre Plamondon	8 700	26,00	29 juin 2010	–	72 922	218 766
	10 000	45,94	13 septembre 2010	–		
	5 000	34,07	11 octobre 2010	–		
	9 240	22,25	10 janvier 2011	–		
	19 000	9,13	10 octobre 2011	–		
	20 000	1,58	25 septembre 2012	28 400		
	5 383	5,13	26 octobre 2014	–		
3 653	4,76	6 décembre 2015	–			
Jon Bradley	5 000	45,94	13 septembre 2010	–	50 281	150 843
	5 000	22,25	10 janvier 2011	–		
	1 000	12,22	3 janvier 2012	–		
	1 500	3,19	7 janvier 2013	–		
	10 000	3,50	17 décembre 2013	–		
	4 000	4,51	1 <sup>er</sup> février 2015	–		
Dana Yearian	–	–	–	–	65 699	197 097
Stephen Bull	900	26,00	29 juin 2010	–	61 765	185 295
	5 000	45,94	13 septembre 2010	–		
	2 930	22,25	10 janvier 2011	–		
	15 000	9,13	10 octobre 2011	–		
	1 795	5,13	26 octobre 2014	–		
	1 803	4,76	6 décembre 2015	–		

(1) Les options non exercées n'ont pas été réalisées et pourraient ne jamais l'être et les gains réels, le cas échéant, réalisés à la levée seront fonction du cours des actions avec droit de vote subalterne à la date de levée. Il ne peut être garanti que ces options seront levées ou que ces valeurs seront réalisées.

(2) Les prix indiqués sont les prix de levée à la date de l'octroi pour chaque option aux termes de chaque attribution.

- (3) Indique la valeur globale des options dans le cours qui sont détenues mais non exercées à la fin de l'exercice se terminant le 31 août 2009. Les options « dans le cours » sont des options dont la valeur marchande des titres sous-jacents est supérieure au prix de levée des options. La valeur des options dans le cours non exercés à la fin de l'exercice est la différence entre le prix d'exercice ou prix de base et le cours de l'action avec droit de vote subalterne sous-jacente au 31 août 2009, laquelle était de 3,00 \$ US (3,29 \$ CA). La valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne a été calculée au moyen des cours de clôture les plus élevés des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le 31 août 2009, au moyen du cours acheteur à midi à la Banque du Canada afin de convertir, au besoin, le cours de clôture au NASDAQ National Market en dollars canadiens. Ces valeurs ont été converties du dollar CA au dollar US en fonction du taux de change au 31 août 2009 de 1,0967.
- (4) La valeur des UAS dont les droits n'ont pas été acquis à la fin de l'exercice est la valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne le 31 août 2009 qui était de 3,00 \$ US (3,29 \$ CA). La valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne a été calculée au moyen des cours de clôture les plus élevés des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le 31 août 2009, au moyen du cours acheteur à midi à la Banque du Canada afin de convertir, au besoin, le cours de clôture au NASDAQ National Market en dollars canadiens. Les gains réels, le cas échéant, réalisés au moment de l'acquisition seront fonction de la valeur des actions avec droit de vote subalterne à la date d'acquisition. Il ne peut être garanti que ces valeurs seront réalisées.

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

Le tableau ci-après résume, pour chacun des membres de la haute direction visés, la valeur des attributions à base d'options acquises, le cas échéant, au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009, la valeur des attributions à base d'actions acquises, le cas échéant, au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009, et la valeur de la rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions gagnée, le cas échéant, au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009.

<b>Nom</b>	<b>Attributions à base d'options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (US\$) <sup>(1)</sup></b>	<b>Attributions à base d'actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (US\$) <sup>(2)</sup></b>	<b>Rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions – valeur gagnée au cours de l'exercice (US\$) <sup>(3)</sup></b>
Germain Lamonde	–	32 235	135 335
Pierre Plamondon	–	43 189	51 033
Jon Bradley	–	7 114	65 578
Dana Yearian	–	5 068	97 508
Stephen Bull	–	37 875	35 771

- (1) Indique la valeur globale en dollars qui aurait été réalisée à la date d'acquisition des droits si les options visées par l'attribution à base d'options avaient été exercées à cette date. La valeur des attributions à base d'options dont les droits sont acquis au cours de l'exercice à la date d'acquisition des droits est la différence entre le prix d'exercice ou de base et la valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne à la date d'acquisition des droits. La valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne a été calculée au moyen des cours de clôture les plus élevés des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market à la date d'acquisition des droits, au moyen du cours acheteur à midi à la Banque du Canada afin de convertir, au besoin, le cours de clôture au NASDAQ National Market en dollars canadiens.
- (2) La valeur globale en dollars réalisée correspond à la valeur marchande des titres sous-jacents aux UAS au moment de l'acquisition des droits. Cette valeur, selon le cas, a été convertie du dollar CA au dollar US en fonction du cours acheteur à midi à la Banque du Canada en vigueur le jour de l'acquisition des droits.
- (3) Inclut la valeur globale de la rémunération gagnée par chaque membre de la haute direction visé en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions pour l'exercice terminé le 31 août 2009 (tel qu'établi à la rubrique « Tableau sommaire de la rémunération »).

**Prestations en vertu d'un régime de retraite**

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

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

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

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

La Société a conclu une convention d'emploi avec M. Jon Bradley, le vice-président, Ventes télécoms, internationales de la Société. La convention a une durée indéterminée et la rémunération est revue annuellement. Dans l'éventualité d'un congédiement sans motif valable de M. Bradley, M. Bradley aura droit à une indemnité de départ correspondant à 2 mois de son salaire de base actuel par année de service en tant que vice-président de la Société (minimum de 4 mois de son salaire de base actuel mais en aucun cas plus de 12 mois de son salaire de base actuel). De plus, dans l'éventualité où la cessation de l'emploi de M. Bradley découle d'une fusion ou d'une acquisition par un tiers de la quasi-totalité des éléments d'actif de la Société ou de la majorité de son capital social, M. Bradley aura droit à une indemnité de départ correspondant à 2 mois de rémunération (salaire de base, rémunération aux termes du régime incitatif lié aux ventes et avantages sociaux) par année de service en tant que vice-président de la Société (minimum de 6 mois de rémunération mais en aucun cas plus de 18 mois de rémunération) et il aura droit à l'acquisition immédiatement de toutes ses options d'achat d'actions et ses UAS.

La Société a conclu une convention d'emploi avec M. Dana Yearian, le vice-président, Ventes télécoms, les Amériques de la Société. La convention a une durée indéterminée et la rémunération est revue annuellement. Dans l'éventualité d'un congédiement sans motif valable de M. Yearian, M. Yearian aura droit à une indemnité de départ correspondant à 2 mois de son salaire de base actuel par année de service mais en aucun cas plus de 12 mois. De plus, dans l'éventualité où la cessation de l'emploi de M. Yearian découle d'une fusion ou d'une acquisition par un tiers de la quasi-totalité des éléments d'actif de la Société ou de la majorité de son capital social, M. Yearian aura droit à une indemnité de départ correspondant à 12 mois (pour 0-5 ans de service) ou 18 mois de rémunération (salaire de base, rémunération aux termes du régime incitatif lié aux ventes et avantages sociaux) (pour plus de 5 ans de service) et il aura droit à l'acquisition immédiatement de toutes ses options d'achat d'actions et ses UAS.

La Société a conclu une convention d'emploi avec M. Stephen Bull, le vice-président, recherche et développement, division télécom de la Société. La convention a une durée indéterminée et la rémunération est revue tous les ans. En cas de résiliation de sa convention d'emploi sans motif valable de M. Bull, M. Bull aura droit à une indemnité de départ correspondant à 12 mois de son salaire de base actuel. De plus, si sa convention d'emploi est résiliée à la suite d'une fusion ou d'une acquisition par un tiers de la quasi-totalité des éléments d'actif de la Société ou de la majorité de son capital social, M. Bull aura droit à une indemnité de départ correspondant à 18 mois de rémunération (salaire de base, rémunération aux termes du régime incitatif à court terme et avantages sociaux) et il aura droit à l'acquisition immédiatement de toutes ses options d'achat d'actions et ses UAS.

Le tableau qui suit présente les paiements supplémentaires estimatifs auxquels auraient droit les membres de la haute direction visés si un événement donnant lieu à une indemnité de départ survenait le 31 août 2009, ce qui comprend tous les paiements, les sommes à payer et les avantages sociaux qui seraient versés par la Société à un membre de la haute direction visé advenant un tel événement donnant lieu à une indemnité de départ.

Membre de la haute direction visé	Événement donnant lieu à une indemnité de départ		
	Sans motif valable <sup>(1)</sup>	Changement de contrôle <sup>(2) (3)</sup>	Départ volontaire <sup>(5)</sup>
Germain Lamonde	1 519 847 <sup>(US) (4)</sup> 1 644 130 <sup>(CA)</sup>	1 519 847 <sup>(US)</sup> 1 644 130 <sup>(CA)</sup>	492 377 <sup>(US) (5)</sup> 501 610 <sup>(CA)</sup>
Pierre Plamondon	294 710 <sup>(US)</sup> 323 077 <sup>(CA)</sup>	633 826 <sup>(US)</sup> 693 040 <sup>(CA)</sup>	–
Jon Bradley	78 293 <sup>(US)</sup> 89 497 <sup>(CA)</sup>	235 213 <sup>(US)</sup> 261 839 <sup>(CA)</sup>	–
Dana Yearian	146 195 <sup>(US)</sup> 168 073 <sup>(CA)</sup>	391 923 <sup>(US)</sup> 444 869 <sup>(CA)</sup>	–
Stephen Bull	231 253 <sup>(US)</sup> 266 354 <sup>(CA)</sup>	494 562 <sup>(US)</sup> 554 795 <sup>(CA)</sup>	–

- (1) Le montant total présenté comprend une évaluation de la somme à laquelle le membre de la haute direction visé aurait eu droit advenant une cessation d'emploi sans motif valable survenue le 31 août 2009 et comprend, selon le cas pour chaque membre de la haute direction visé, le salaire de base qui aurait été touché et la valeur totale des UAS et des options qui seraient devenues acquises (à l'exception de l'évaluation de M. Lamonde, laquelle est décrite à la note 4 ci-après). Le montant de la rémunération en salaire de base est calculé en fonction des sommes présentées à la rubrique intitulée « Tableau sommaire de la rémunération » de la présente circulaire. Le montant de la valeur totale rattachée à l'acquisition des UAS et des options, calculée aux termes du régime incitatif à long terme correspond au montant présenté à la rubrique intitulée « Rémunération incitative à long terme – Régime incitatif à long terme » pour une cessation d'emploi sans motif valable.
- (2) Un « changement de contrôle » s'entend d'une fusion ou de l'acquisition par un tiers de la quasi-totalité des actifs de la Société ou de la majorité de son capital-actions.
- (3) Le montant total présenté comprend, selon le cas pour chaque membre de la haute direction visé, une évaluation de la somme à laquelle le membre de la haute direction visé aurait eu droit advenant une cessation d'emploi en raison d'un changement de contrôle survenu le 31 août 2009 et comprend, selon le cas, le salaire de base, la rémunération aux termes du régime incitatif à court terme ou du régime incitatif lié aux ventes et la valeur totale des UAS et des options qui seraient devenues acquises. Le montant du salaire de base et de la rémunération aux termes du régime incitatif à court terme ou du régime incitatif lié aux ventes est calculé en fonction des sommes présentées à la rubrique « Tableau sommaire de la rémunération » de la présente circulaire et la valeur totale rattachée à l'acquisition des UAS et des options est calculée en fonction des sommes présentées dans les colonnes intitulées « Valeur des options dans le cours non exercées » et « Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis » dans le tableau à la rubrique intitulée « Attributions à base d'actions et d'options en cours ».
- (4) Le montant total présenté comprend une évaluation de la somme à laquelle M. Lamonde aurait eu droit advenant une cessation d'emploi sans motif valable survenue le 31 août 2009 et comprend : le salaire de base, la rémunération aux termes du régime incitatif à court terme et la valeur totale des UAS et des options qui seraient devenues acquises. Le montant du salaire de base et de la rémunération aux termes du régime incitatif à court terme est calculé en fonction des sommes présentées à la rubrique intitulée « Tableau sommaire de la rémunération » de la présente circulaire et la valeur totale rattachée à l'acquisition des UAS et des options est calculée en fonction des sommes présentées dans les colonnes intitulées « Valeur des options dans le cours non exercées » et « Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis » du tableau à la rubrique intitulée « Attributions à base d'actions et d'options en cours ».
- (5) Le montant total présenté comprend une évaluation de la somme à laquelle M. Lamonde aurait eu droit advenant un départ volontaire le 31 août 2009 et comprend la valeur totale des UAS et des options qui seraient devenues acquises. Le montant de la valeur totale rattachée à l'acquisition des UAS et des options est calculé en fonction des sommes présentées dans les colonnes intitulées « Valeur des options dans le cours non exercées » et « Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis » du tableau inclus à la rubrique intitulée « Attributions à base d'actions et d'options en cours ».

## Rémunération des administrateurs

### Tableau de la rémunération des administrateurs

Pour l'exercice terminé le 31 août 2009, chacun des administrateurs qui n'était pas un employé de la Société ou de l'une ou l'autre de ses filiales a touché la rémunération annuelle indiquée au tableau ci-après, laquelle est payable en une combinaison d'argent comptant et de droits différés à la valeur d'actions (« DDVA »), au choix de l'administrateur aux termes du régime de droits différés à la valeur d'actions. Les principaux éléments du régime de DDVA de la Société est décrit sous la rubrique « Rémunération incitative à long terme - Régime de droits différés à la valeur d'actions ».

Honoraires annuels versés aux administrateurs <sup>(1)</sup>	50 000 \$ CA <sup>(2)</sup>	42 438 \$ US <sup>(3)</sup>
Honoraires annuels versés à l'administrateur principal	5 000 \$ CA	4 244 \$ US <sup>(3)</sup>
Honoraires annuels versés au président des comités	5 000 \$ CA	4 244 \$ US <sup>(3)</sup>
Honoraires annuels versés aux membres des comités	3 000 \$ CA	2 546 \$ US <sup>(3)</sup>
Jetons de présence pour toute réunion à laquelle une personne assiste, par jour	1 000 \$ CA	849 \$ US <sup>(3)</sup>
Jetons de présence pour toute réunion à laquelle une personne assiste par voie téléphonique, par jour	500 \$ CA	424 \$ US <sup>(3)</sup>

- (1) Tous les administrateurs ont choisi de recevoir 50 % de leurs honoraires annuels sous forme de droits différés à la valeur d'actions.  
(2) Les honoraires annuels de M. Pierre-Paul Allard et Dr. David A. Thompson sont de 50 000 \$ US (58 910 \$ CA).  
(3) Les renseignements sur la rémunération ont été convertis du dollar CA au dollar US en fonction d'un taux de change moyen de 1,1782 \$ CA = 1,00 \$ US pour l'exercice terminé le 31 août 2009.

Pour l'exercice terminé le 31 août 2009, les administrateurs qui n'étaient pas des employés ont touché la rémunération indiquée ci-après en la forme qui y est précisée :

Nom	Honoraires (\$) <sup>(1)</sup>	Attributions à base d'actions (\$) <sup>(2)</sup>	Attributions à base d'options (\$) <sup>(2)</sup>	Rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions (\$) <sup>(2)</sup>	Valeur du régime de retraite (\$) <sup>(2)</sup>	Autre rémunération (\$) <sup>(2)</sup>	Total (\$) <sup>(2)</sup>
Pierre-Paul Allard <sup>(3)</sup>	34 138 <sup>(US)</sup> 40 222 <sup>(CA)</sup>	25 000 <sup>(US)</sup> 29 455 <sup>(CA)</sup>	–	–	–	–	59 138 <sup>(US)</sup> 69 677 <sup>(CA)</sup>
Pierre Marcouiller <sup>(4)</sup>	33 101 <sup>(US)</sup> 39 000 <sup>(CA)</sup>	21 219 <sup>(US)</sup> 25 000 <sup>(CA)</sup>	–	–	–	–	54 320 <sup>(US)</sup> 64 000 <sup>(CA)</sup>
Guy Marier <sup>(5)</sup>	39 043 <sup>(US)</sup> 46 000 <sup>(CA)</sup>	21 219 <sup>(US)</sup> 25 000 <sup>(CA)</sup>	–	–	–	–	60 262 <sup>(US)</sup> 71 000 <sup>(CA)</sup>
David A. Thompson <sup>(6)</sup>	36 459 <sup>(US)</sup> 42 955 <sup>(CA)</sup>	25 000 <sup>(US)</sup> 29 455 <sup>(CA)</sup>	–	–	–	–	61 459 <sup>(US)</sup> 72 410 <sup>(CA)</sup>
André Tremblay <sup>(7)</sup>	33 526 <sup>(US)</sup> 39 500 <sup>(CA)</sup>	21 219 <sup>(US)</sup> 25 000 <sup>(CA)</sup>	–	–	–	–	54 745 <sup>(US)</sup> 64 500 <sup>(CA)</sup>

- (1) Les renseignements sur la rémunération ont été convertis du dollar CA au dollar US en fonction d'un taux de change moyen de 1,1782 \$ CA = 1,00 \$ US pour l'exercice terminé le 31 août 2009, à l'exception de M. Pierre-Paul Allard et M. David A. Thompson qui sont payés en devises américaines pour la partie des honoraires annuels qui leur sont versés à titre d'administrateurs.  
(2) La valeur estimative d'un DDVA au moment de l'octroi est fondée sur les cours de clôture les plus élevés des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le dernier jour de bourse précédant la date de l'octroi, en employant le cours acheteur à midi de la Federal Reserve Bank de New York (pour les octrois avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009) ou de la Banque du Canada (pour les octrois de DDVA à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009) à la date de l'octroi pour convertir le cours de clôture au NASDAQ National Market en dollars canadiens, au besoin. La valeur d'un DDVA au moment de son acquisition correspond à la valeur marchande d'une action avec droit de vote subalterne au moment où le DDVA est converti en actions avec droit de vote subalterne.  
(3) M. Pierre-Paul Allard est un administrateur de la Société et un membre du comité des ressources humaines et du comité de vérification depuis le 14 janvier 2009. Il a reçu les honoraires annuels versés aux administrateurs, les honoraires annuels pour les membres du comité des ressources humaines et du comité de vérification (au *pro rata* à compter du 14 janvier 2009) et a reçu les jetons de présence pour avoir assisté à 5 jours de réunions en personne, 4 jours de réunions par voie téléphonique.  
(4) M. Pierre Marcouiller est un administrateur de la Société et un membre du comité des ressources humaines et du comité de vérification. Il a reçu les honoraires annuels versés aux administrateurs, les honoraires annuels pour les membres du comité des ressources humaines et du comité de vérification et a reçu les jetons de présence pour avoir assisté à 6 jours de réunions en personne, 4 jours de réunions par voie téléphonique.  
(5) M. Guy Marier est un administrateur de la Société et un membre du comité de vérification et il est le président du comité des ressources humaines et l'administrateur principal. Il a reçu les honoraires annuels versés aux administrateurs, les honoraires annuels pour le président du comité des ressources humaines, les honoraires annuels pour les membres du comité de vérification, les honoraires annuels pour l'administrateur principal et a reçu les jetons de présence pour avoir assisté à 6 jours de réunions en personne, 4 jours de réunions par voie téléphonique.  
(6) Dr. David A. Thompson est un administrateur de la Société et un membre du comité des ressources humaines et du comité de vérification. Il a reçu les honoraires annuels versés aux administrateurs, les honoraires annuels pour les membres du comité des ressources humaines et du comité de vérification et a reçu les jetons de présence pour avoir assisté à 5 jours de réunions en personne, 4 jours de réunions par voie téléphonique.  
(7) M. André Tremblay est un administrateur de la Société, un membre du comité des ressources humaines et le président du comité de vérification. Il a reçu les honoraires annuels versés aux administrateurs, les honoraires annuels pour les membres du comité des ressources humaines, les honoraires annuels pour le président du comité de vérification et a reçu les jetons de présence pour avoir assisté à 4 jours de réunions en personne, 4 jours de réunions par voie téléphonique.

### Attributions en vertu d'un régime incitatif pour les administrateurs

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

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

Le tableau ci-après indique pour chacun des administrateurs de la Société, toutes les attributions en cours au 31 août 2009, le cas échéant, incluant les attributions octroyées avant le 31 août 2009.

Nom	Attributions à base d'options (options)				Attributions à base d'actions (DDVA)	
	Titres sous-jacents aux options non exercées (#) <sup>(1)</sup>	Prix d'exercice des options (\$ US) <sup>(2)</sup>	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercés (\$ US) <sup>(3)</sup>	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (#)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$ US) <sup>(4)</sup>
Pierre-Paul Allard			–	–	7 866	23 598
Pierre Marcouiller	2 000	26,00	29 juin 2010	–	23 778	71 334
	400	22,25	10 janvier 2011	–		
	17 966	9,13	10 octobre 2011	–		
	1 037	12,69	1 <sup>er</sup> décembre 2011	–		
	2 479	5,65	1 <sup>er</sup> mars 2012	–		
	12 500	1,58	25 septembre 2012	17 750		
	12 500	3,51	27 octobre 2013	–		
Guy Marier	12 500	4,65	24 mars 2014	–	23 778	71 334
David A. Thompson	2 000	26,00	29 juin 2010	–	26 963	80 889
	400	22,25	10 janvier 2011	–		
	15 334	9,13	10 octobre 2011	–		
	12 500	1,58	25 septembre 2012	17 750		
	12 500	3,51	27 octobre 2013	–		
André Tremblay	2 000	26,00	29 juin 2010	–	32 539	97 617
	400	22,25	10 janvier 2011	–		
	17 291	9,13	10 octobre 2011	–		
	12 500	1,58	25 septembre 2012	17 750		
	12 500	3,51	27 octobre 2013	–		

- (1) Les options non exercées n'ont pas été levées et pourraient ne jamais l'être et les gains réels, le cas échéant, réalisés à la levée seront fonction du cours des actions avec droit de vote subalterne à la date de levée. Il ne peut être garanti que ces options seront levées ou que ces valeurs seront réalisées.
- (2) Le prix indiqué est le prix d'exercice à la date de l'octroi pour chaque option octroyée aux termes de chaque attribution.
- (3) Indique la valeur globale des options dans le cours qui sont détenues mais non exercées à la fin de l'exercice terminé le 31 août 2009. Les options « dans le cours » sont des options dont la valeur marchande des titres sous-jacents est supérieure au prix de levée des options. La valeur des options dans le cours non exercés à la fin de l'exercice est la différence entre le prix d'exercice ou prix de base et le cours de l'action avec droit de vote subalterne sous-jacente au 31 août 2009, laquelle était de 3,00 \$ US (3,29 \$ CA). La valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne a été calculée au moyen des cours de clôture les plus élevés des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le 31 août 2009, au moyen du cours acheteur à midi à la Banque du Canada afin de convertir, au besoin, le cours de clôture au NASDAQ National Market en dollars canadiens.
- (4) La valeur des DDVA dont les droits n'ont pas été acquis à la fin de l'exercice est la valeur marchande de l'actions avec droit de vote subalterne le 31 août 2009 qui était de 3,00 \$ US (3,29 \$ CA). La valeur marchande des actions avec droit de vote subalterne a été calculée au moyen des cours de clôture les plus élevés des actions avec droit de vote subalterne à la Bourse de Toronto et au NASDAQ National Market le 31 août 2009, au moyen du cours acheteur à midi à la Banque du Canada afin de convertir, au besoin, le cours de clôture au NASDAQ National Market en dollars canadiens. Les gains réels réalisés au moment de l'acquisition seront fonction de la valeur des actions avec droit de vote subalterne à la date d'acquisition des droits. Il ne peut être garanti que ces valeurs seront réalisées.

Au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009, aucun administrateur n'avait des options « dans le cours », aucun administrateur n'a acquis des DDVA et aucun administrateur n'a reçu de rémunération en vertu d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions de la Société.

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

Le tableau suivant indique le nombre actions avec droit de vote subalterne de la Société émis et en circulation le 31 août 2009, ou qui pourraient être émis, aux termes du régime incitatif à long terme (« RILT ») de la Société et le régime de droits différés à la valeur d'actions (« DDVA »), ces deux régimes ayant été approuvés par les actionnaires de la Société.

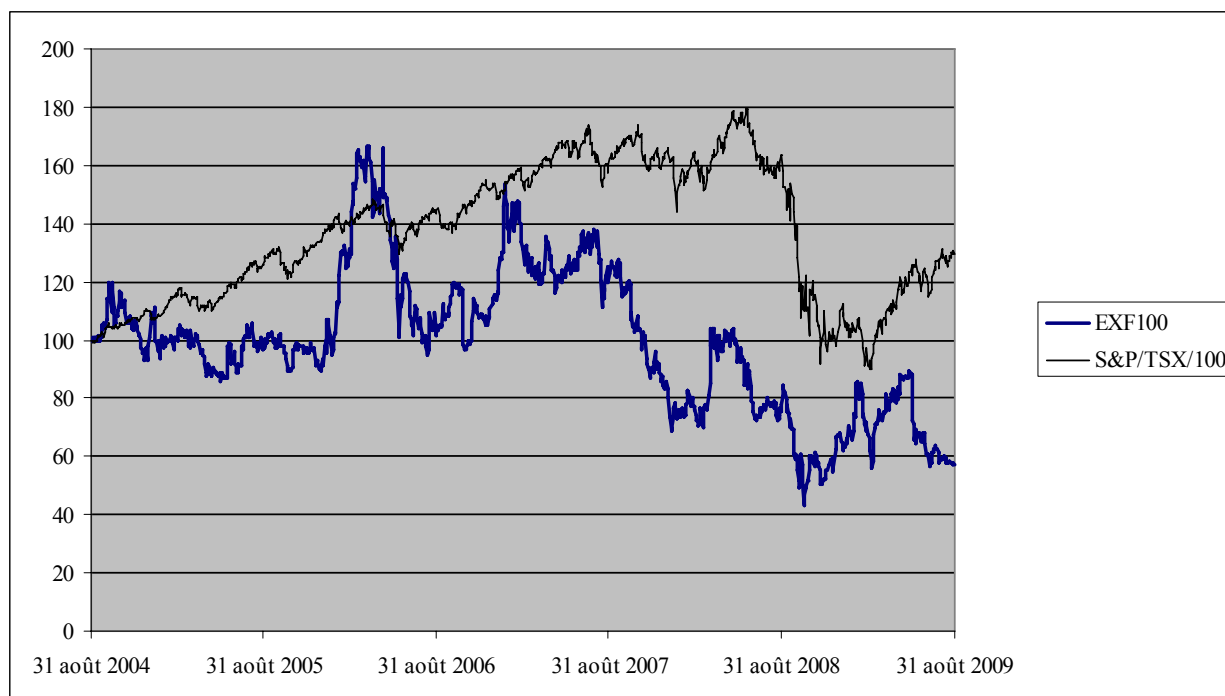
<b>Catégorie de régime</b>	<b>Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options, des UAS et des DDVA en circulation (#)</b> a)	<b>Prix d'exercice moyen pondéré des options, des UAS et des DDVA en circulation (#)</b> b)	<b>Nombres de titres restant à émettre en vertu de régime de rémunération à base de titres de participation (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne a)) (#)</b> c)
RILT – UAS	1 339 619	s/o <sup>(1)</sup>	2 301 648
RILT – Options	1 666 589	13,78	
Régime de DDVA – DDVA	114 924	s/o <sup>(1)</sup>	

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

## GRAPHIQUE DE RENDEMENT

Le graphique présenté ci-après permet de comparer le rendement total cumulatif des actions avec droit de vote subalterne d'EXFO par rapport au rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX au cours de cinq (5) dernières années se terminant le 31 août 2009. Le graphique suppose que la valeur initiale du placement dans les actions avec droit de vote subalterne d'EXFO et de l'indice composé S&P/TSX était de 100 \$ le 31 août 2004.

**Rendement des actions de la Société  
(du 31 août 2004 au 31 août 2009)**



	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Action avec droit de vote subalterne d'EXFO</b>	100 \$	97 \$	101 \$	123 \$	78 \$	57 \$
<b>Indice composé S&amp;P/TSX</b>	100 \$	127 \$	144 \$	162 \$	164 \$	129 \$

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

Par conséquent, le salaire de base et la rémunération à court terme ne suivent pas nécessairement la valeur marchande du cours de nos actions. Or, la rémunération à long terme est directement alignée sur le rendement du cours de nos actions, puisque la valeur marchande des UAS correspond à la valeur marchande de nos actions lors de tout jour d'acquisition. Ainsi, la valeur marchande de notre cours par action a fait baisser de façon marquée la valeur prévue de la rémunération totale des membres de la haute direction visés, ce qui a ainsi aligné partiellement leur expérience à celle des actionnaires.

## **ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS**

La Société souscrit une assurance responsabilité qui protège ses administrateurs et dirigeants de même que ceux de ses filiales dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. La totalité de la prime, qui s'élève à 169 250 \$ US pour la période du 30 septembre 2009 au 30 septembre 2010, a été payée par la Société. La limite globale de responsabilité à l'égard de l'ensemble des réclamations se chiffre à 10 M\$ US par année, sous réserve d'une franchise de 250 000 \$ US. Une police d'assurance-responsabilité complémentaire distincte pour les administrateurs et les dirigeants (police « Executive Elite » de Chubb) d'une limite globale de 5 M\$ US, offre en outre une couverture tous risques (couverture A), comportant une assurance de carence et une clause de substitution, qui comble les possibles lacunes de couverture qui pourraient exister aux termes de couvertures d'assurance sous-jacentes restrictives ou inapplicables. Cette police d'assurance particulière prévoit une couverture pour la responsabilité personnelle des administrateurs et des dirigeants si l'organisation omet ou refuse de les indemniser, s'il n'est pas en mesure de le faire pour des raisons financières, ou si la loi ne l'autorise pas à le faire. Cette couverture pourra également s'appliquer si la limite de la garantie de premier rang des administrateurs et des dirigeants est atteinte.

## **RAPPORT SUR LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE**

### **Développements en matière de gouvernance au Canada**

En janvier 2004, les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM ») ont adopté le Règlement 52-110 sur le comité de vérification, qui a été modifié le 30 juin 2005 (le « Règlement 52-110 »). Le Règlement 52-110 prévoit certaines exigences concernant la composition et les responsabilités du comité de vérification, ainsi que les obligations de déclaration concernant les questions liées à la vérification. L'information à fournir suivant le Règlement 52-110 est incluse dans la notice annuelle 2009 de la Société sur formulaire 20-F sous l'annexe 11.6 (Charte du comité de vérification), item 6.A (Administrateurs et hauts dirigeants) et 16.C (Politiques et procédures d'approbation préalable du comité de vérification et Honoraires principaux de comptabilité) disponible tel que décrit ci-après. Veuillez vous référer à la rubrique « Candidats à l'élection à titre d'administrateurs et titres avec droit de vote dont ils ont la propriété effective » pour l'identité des administrateurs membres du comité de vérification.

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

### **Pratiques d'EXFO en matière de gouvernance**

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

Nous avons procédé à l'adoption, en mars 2005 d'un certain nombre de chartes et de politiques, y compris notre charte du comité de vérification, nos normes de gouvernance d'entreprise destinées à notre conseil d'administration, un code d'éthique pour notre principal dirigeant et nos principaux dirigeants financiers, des lignes directrices sur la divulgation d'information, une politique d'éthique et de déontologie, une charte du comité des ressources humaines, une politique de transaction sur les titres et un énoncé de signalement de violations éthiques, et nous mettons à jour ces documents de façon régulière. Nous avons également adopté en octobre 2006 une politique liée à l'embauche d'employés ou d'anciens employés d'un vérificateur indépendant. De plus, nous mettons en œuvre de saines pratiques de gestion telles que la Pratique exemplaire à l'égard du mode de fixation de la rémunération au rendement sous forme d'actions et avons mis en œuvre des Lignes directrices concernant le dépôt et la divulgation des contrats importants. Nos chartes du conseil et des comités sont désignées sous le nom de « règles de gouvernance ».

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

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

Notre notice annuelle de 2009 sur formulaire 20-F (déposé auprès de la SEC) qui sera disponible au plus tard le 27 novembre 2009 et qui peut être obtenue gratuitement sur demande auprès de notre secrétaire corporatif ou à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com), comprendra également certains renseignements sur nos pratiques en matière de gouvernance.

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

## **RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES**

Des renseignements supplémentaires concernant la Société sont disponibles sur le site Web de SEDAR à l'adresse suivante : [www.sedar.com](http://www.sedar.com). À toute personne physique ou morale qui en fait la demande au secrétaire de la Société, au 400, avenue Godin, Québec (Québec) Canada G1M 2K2 (numéro de téléphone : 418 683-0913, poste 3704; numéro de télécopieur : 418 683-9839), la Société fournira gratuitement l'information suivante :

- a) un exemplaire du rapport annuel sous la forme du formulaire 20-F de la Société déposé auprès de la *Securities and Exchange Commission* (la « SEC ») aux États-Unis aux termes de la loi intitulée *Securities Exchange Act of 1934* et auprès des commissions de valeurs mobilières ou autorités similaires;
- b) un exemplaire des états financiers consolidés comparatifs de la Société pour son dernier exercice complété et le rapport des vérificateurs sur ceux-ci, qui sont tous contenus dans le rapport annuel de la Société, de même qu'un exemplaire de tous les états financiers intermédiaires consolidés de la Société ultérieurs aux états financiers consolidés de son dernier exercice complété;
- c) un exemplaire de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Des renseignements supplémentaires concernant la Société sont également inclus dans le rapport annuel de la Société pour l'exercice terminé le 31 août 2009. Le rapport annuel contenant les états financiers annuels consolidés vérifiés, le rapport des vérificateurs et le rapport de gestion sera posté aux actionnaires avec l'avis de convocation à l'Assemblée et la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction. Des copies supplémentaires du rapport annuel sont disponibles sur le site Web de SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com) et pourront être obtenues, sans frais, sur demande à cet effet à la Société et lors de l'Assemblée.

#### **APPROBATION DES ADMINISTRATEURS**

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

FAIT à Québec (Québec), Canada le 2 novembre 2009.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Benoît Ringuette', with a stylized flourish extending to the left.

Benoît Ringuette  
Secrétaire de la Société

**EXFO INGÉNIERIE ÉLECTRO-OPTIQUE INC.**  
400, avenue Godin  
Québec (Québec) Canada G1M 2K2

## ANNEXE A

### Normes des ACVM en matière de gouvernance

### Pratiques en matière de gouvernance d'EXFO Ingénierie électro-optique

#### 1. Conseil d'administration

(a) Donner la liste des administrateurs qui sont indépendants.

Les administrateurs suivants sont indépendants :

M. Pierre-Paul Allard

M. Pierre Marcouiller

M. Guy Marier

Dr David A. Thompson

M. André Tremblay

(b) Donner la liste des administrateurs qui ne sont pas indépendant et indiquer le fondement de cette conclusion.

M. Germain Lamonde – administrateur non indépendant – est président-directeur général de la Société et l'actionnaire majoritaire de la Société, puisqu'il a la capacité d'exercer la majorité des droits de vote nécessaires pour élire le conseil.

(c) Indiquer si la majorité des administrateurs sont indépendants ou non. Si la majorité des administrateurs ne sont pas indépendants, décrire ce que le conseil d'administration fait pour favoriser l'indépendance de leur jugement dans l'exécution de leur mandat.

La majorité des administrateurs sont indépendants (5 sur 6).

(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.

Pierre Marcouiller est administrateur du Groupe Canam inc., société inscrite en bourse de Saint-Georges de Beauce, Québec, Canada. André Tremblay est administrateur de Transcontinental inc., société inscrite en bourse, de Montréal, Québec, Canada.

(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.

Les administrateurs indépendants tiennent annuellement le nombre de réunions nécessaire et tout administrateur peut demander la tenue d'une telle réunion en tout temps. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2008 et préalablement au 2 novembre 2009, quatre (4) réunions des administrateurs indépendants ont été tenues hors de la présence de la direction.

(f) Indiquer si le président du conseil est un administrateur indépendant ou non. Si le conseil d'administration a un président ou un administrateur principal qui est un administrateur indépendant, donner le nom du président indépendant ou de l'administrateur principal indépendant et exposer son rôle et ses responsabilités. Si le conseil n'a ni président indépendant, ni administrateur principal indépendant, indiquer ce que le conseil fait pour assurer un leadership aux administrateurs indépendants.

Le président du conseil n'est pas un administrateur indépendant. Au cours de l'exercice terminé le 31 août 2002, le conseil d'administration a nommé M. Michael Unger à titre d'« administrateur en chef » indépendant. En janvier 2007, M. Guy Marier a été nommé « administrateur en chef » indépendant en remplacement de M. Unger.

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

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

(g) Fournir un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil depuis la date d'ouverture du dernier exercice de l'émetteur.

Le tableau ci-après indique les présences des administrateurs aux réunions du conseil d'administration et de ses comités au cours de l'exercice terminé le 31 août 2009 :

	Présences aux réunions du conseil d'administration	Présences aux réunions du comité de vérification	Présences aux réunions du comité des ressources humaines	Présences aux réunions du comité des administrateurs indépendants	Taux de présence aux réunions du Conseil et de ses différents comités
Directeur					
Lamonde, Germain	10 de 10	s.o.	s.o.	s.o.	100 %
Allard, Pierre-Paul	9 de 10	2 de 2	2 de 2	2 de 3	88 %
Marcouiller, Pierre	10 de 10	4 de 4	4 de 4	3 de 3	100 %
Marier, Guy	10 de 10	4 de 4	4 de 4	3 de 3	100 %
Thompson, David	9 de 10	4 de 4	4 de 4	3 de 3	95 %
Tremblay, André	8 de 10	4 de 4	3 de 4	3 de 3	86 %
Taux de présence	93 %	100 %	94 %	93 %	95 %

**2. Mandat du conseil d'administration -**

Donner le texte du mandat écrit du conseil d'administration. En l'absence de mandat écrit, indiquer de quelle façon le conseil définit son rôle et ses responsabilités.

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

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

(b) Adopter un processus de planification stratégique.

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

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

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

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

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

(e) Politiques de communication.

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

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

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

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

Le conseil d'administration est directement responsable de la surveillance de ses pratiques en matière de gouvernance, de son fonctionnement ainsi que des pouvoirs, des mandats et du rendement des comités. Auparavant, le comité des ressources humaines assumait ces responsabilités. Par conséquent, le conseil d'administration a procédé à la mise à jour et à l'adoption, en mars 2005, des politiques suivantes afin de remplir ces obligations, lesdites politiques étant mises à jour de façon régulière :

- Charte du comité de vérification\*;
- Lignes directrices pour la gouvernance d'entreprise du conseil d'administration\*;
- Code d'éthique pour notre principal dirigeant et nos principaux dirigeants financiers\*;
- Lignes directrices sur la divulgation d'information;
- Politique d'éthique et de déontologie\*;
- Charte du comité des ressources humaines\*;
- Politique de transaction sur les titres;
- Énoncé de signalement de violations éthiques\*;
- Politique concernant l'embauche d'employés et d'anciens employés de vérificateurs indépendants\*.

Le conseil d'administration a également adopté en octobre 2006 une politique liée à l'embauche d'employés ou d'anciens employés d'un vérificateur indépendant laquelle est également disponible sur le site Web au [www.EXFO.com](http://www.EXFO.com). De plus, le conseil a adopté en avril 2007 la Pratique exemplaire à l'égard du mode de fixation de la rémunération au rendement sous forme d'actions et a adopté en octobre 2008 des Lignes directrices concernant le dépôt et la divulgation des contrats importants.

\* Disponible sur le site Web au [www.EXFO.com](http://www.EXFO.com).

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

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

### 3. Descriptions de poste

- (a) Indiquer si le conseil d'administration a établi ou non une description de poste écrite pour les postes de président du conseil et de président de chaque comité du conseil. S'il ne l'a pas fait, indiquer brièvement comment il définit le rôle et les responsabilités correspondant à chacun de ces postes.

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

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

- (b) Indiquer si le conseil d'administration et le chef de la direction ont établi ou non une description de poste écrite pour le poste de chef de la direction. S'ils ne l'ont pas fait, indiquer brièvement comment le conseil définit le rôle et les responsabilités du chef de la direction.

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

#### 4. Orientation et formation continue

- (a) Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil d'administration pour orienter les nouveaux administrateurs en ce qui concerne :
- (i) le rôle du conseil, de ses comités et des administrateurs ; et
  - (ii) la nature et le fonctionnement de l'entreprise de l'émetteur.

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

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

- (b) Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil d'administration, le cas échéant, pour assurer la formation continue des administrateurs. Si le conseil n'assure pas de formation continue, indiquer comment il veille à ce que les administrateurs aient les aptitudes et les connaissances adéquates pour s'acquitter de leurs obligations en tant qu'administrateurs.

La charte du comité des ressources humaines prévoit que le comité des ressources humaines doit maintenir des programmes de formation continue pour les administrateurs.

#### 5. Éthique commerciale

- (a) Indiquer si le conseil d'administration a adopté ou non un code écrit à l'intention des dirigeants et des salariés. Dans l'affirmative :
- i. indiquer comment une personne peut en obtenir le texte ;
  - ii. décrire de quelle façon le conseil veille au respect du code; s'il n'y veille pas, expliquer s'il s'assure du respect du code et de quelle façon ; et
  - 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.

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

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

Aucune déclaration de changement important n'a été déposée au cours de notre exercice terminé le 31 août 2009 relativement à une conduite constituant un manquement à notre code d'éthique.

(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.

Les activités qui pourraient donner lieu à des conflits d'intérêts sont interdites. Les membres du conseil doivent communiquer avec l'administrateur en chef ou le conseiller juridique interne à l'égard de toutes questions reliées à un éventuel conflit d'intérêts. Dans l'éventualité d'un conflit d'intérêt, le membre du conseil impliqué ne participera pas à la réunion et à la discussion portant sur ce conflit d'intérêts éventuel et n'aura pas le droit de voter sur cette question. Les hauts dirigeants devraient également communiquer avec le conseiller juridique interne à l'égard de toutes questions reliées à un éventuel conflit d'intérêts.

(c) Indiquer les autres mesures prises par le conseil d'administration pour encourager et promouvoir une culture d'éthique commerciale.

La Société a mis en œuvre un « énoncé de signalement de violations éthiques » aux termes duquel chaque membre du conseil d'administration, tout haut dirigeant et tout employé de la Société ainsi que toute autre personne est invité et encouragé à signaler toute conduite qui puisse sembler contraire à l'éthique à notre administrateur en chef, en toute confidentialité. S'il le juge nécessaire, l'administrateur en chef a le pouvoir de retenir les services de toute aide professionnelle requise pour mener une enquête interne.

## 6. Sélection des candidats au conseil d'administration

(a) Indiquer la procédure suivie pour trouver de nouveaux candidats au conseil d'administration.

Le conseil d'administration a adopté et mis en place une charte du comité des ressources humaines laquelle comprend la charte du comité de rémunération et la charte du comité de nomination. Le comité des ressources humaines est responsable de la nomination, de l'évaluation et de la rémunération des administrateurs et dirigeants.

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

Le comité des ressources humaines compte actuellement cinq membres qui sont tous des administrateurs indépendants. Le président du comité des ressources humaines est M. Guy Marier, agissant à ce titre par intérim depuis la démission de M. Unger en juin 2008 et depuis octobre 2008, il a été confirmé comme président du comité des ressources humaines.

La charte du comité des ressources humaines prévoit notamment:

- que le comité identifie les personnes qualifiées pour devenir membres du conseil, fasse des vérifications sur les antécédents de telles personnes et recommande au conseil de choisir les personnes mises en candidature pour occuper des postes d'administrateurs pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

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

## 7. Rémunération

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

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

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

Le comité des ressources humaines compte actuellement cinq membres qui sont tous des administrateurs indépendants. Le président du comité est M. Guy Marier, agissant à ce titre par intérim depuis la démission de M. Unger en juin 2008 et depuis octobre 2008, il a été confirmé comme président du comité des ressources humaines.

(c) Si le conseil d'administration a un comité de la rémunération, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.

La charte du comité des ressources humaines prévoit notamment:

- que le comité revoie et approuve annuellement la rémunération annuelle de tous les hauts dirigeants;
- que le comité revoie et approuve, au nom du conseil d'administration (le « conseil ») ou en collaboration avec le conseil, le cas échéant, en fonction de l'attribution autorisée par le conseil, à qui les options d'achat d'actions de la Société, les UAS ou les DDVA doivent être offerts, le cas échéant, et si tel est le cas, les modalités rattachées à de telles options, aux UAS ou aux DDVA conformément aux modalités du régime incitatif à long terme ou du régime de droits différés à la valeur d'actions de la Société, pourvu qu'aucune option, ni aucune UAS ou DDVA ne soit accordé aux membres de ce comité sans l'approbation du conseil ;
- que le comité recommande au conseil de temps à autre la rémunération que la Société doit verser aux administrateurs ;
- que le comité fasse des recommandations au conseil à l'égard des plans de rémunération incitative et des régimes à caractère participatif de la Société.

(d) Si, au cours du dernier exercice de l'émetteur, les services d'un consultant ou conseiller spécialisé en rémunération ont été retenus pour aider à fixer la rémunération de dirigeants de l'émetteur, indiquer l'identité du consultant ou conseiller et exposer les grandes lignes de son mandat. Si le consultant ou conseiller a été engagé afin d'effectuer d'autres tâches pour le compte de l'émetteur, l'indiquer et décrire brièvement la nature du travail.

En 2004, la Société a retenu les services de Mercer Human Resource Consulting afin d'effectuer un examen des régimes de rémunération de la haute direction de la Société et une analyse comparative de ceux-ci avec l'ensemble du marché. En 2006, Mercer a fourni des données relativement à des augmentations concurrentielles du salaire de base en fonction du marché, lesquelles ont été appliquées à la structure de rémunération de la haute direction élaborée en 2004. En outre, Mercer a exécuté des mandats sur les questions suivantes en 2006:

- Structure de classification des emplois et échelles salariales (définition des postes et établissement de l'échelle salariale en fonction de comparaisons avec d'autres entreprises);
- Élaboration de politiques et de pratiques de gestion en matière de rémunération (pour gérer la progression des employés au moyen de l'échelle salariale).

En 2007, la Société a mandaté deux consultants en ressources humaines, Mercer et AON Corporation afin d'obtenir la confirmation que le positionnement en matière de rémunération de la Société était toujours aligné sur le marché comparatif.

En 2008, Hewitt a effectué une analyse des marchés à l'échelle mondiale relativement à certains postes occupés à l'international. Cette analyse portait sur les salaires annuels de base, les primes et les régimes de commissions.

En 2009, Mercer a revu le positionnement de rémunération de la Société.

8. **Autres comités du conseil** – Si le conseil d'administration a d'autres comités permanents, outre le comité de vérification, le comité des candidatures et le comité de la rémunération, donner la liste des comités et leur fonction.

Il n'existe aucun autre comité permanent.

9. **Évaluation** – 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.

Le conseil d'administration assume directement la surveillance de ses pratiques de gouvernance, de son fonctionnement ainsi que des pouvoirs, des mandats et du rendement des comités. Le comité des ressources humaines, composé exclusivement d'administrateurs indépendants, entame annuellement une auto-évaluation du rendement du conseil d'administration.