

TECSYS INC.

CIRCULAIRE D'INFORMATION DE LA DIRECTION

SOLLICITATION DE PROCURATIONS

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

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

NOMINATION DES FONDÉS DE POUVOIR ET RÉVOCATION DES PROCURATIONS

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

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

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

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

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

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES POUR L'ASSEMBLÉE ANNUELLE 2018

Les propositions que les actionnaires voudraient inclure dans la circulaire d'information de la direction rédigée dans le cadre de l'assemblée annuelle des actionnaires qui se tiendra en 2018 doivent être soumises au plus tard le 26 avril 2018.

DROITS DE VOTE EXERCÉS PAR LES FONDÉS DE POUVOIR

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

ACTIONS COMPORTANT DROIT DE VOTE

Le capital-actions de la société se compose actuellement d'un nombre illimité d'actions ordinaires (les « actions ordinaires »), et d'un nombre illimité d'actions privilégiées de catégorie A (les « actions privilégiées de catégorie A ») pouvant être émises en séries. La société a fixé au 24 juillet 2017 la date de clôture des registres (la « date de clôture des registres ») aux fins de déterminer les actionnaires qui ont le droit de recevoir un avis de convocation à l'assemblée et d'y voter. Au 6 juillet 2017, on comptait 13 082 376 actions ordinaires et aucune action privilégiée de catégorie A en circulation. Chaque action ordinaire donne à son porteur, ou à tout fondé de pouvoir qu'il a nommé, une voix à l'assemblée ou à toute reprise d'assemblée. Toute action ordinaire qui était immatriculée à la fermeture des bureaux à la date de clôture des registres donnera à son porteur ou à tout fondé de pouvoir qu'il a nommé le droit de recevoir un avis de convocation et de voter à l'assemblée et à toute reprise d'assemblée en cas d'ajournement. Les droits de vote afférents aux actions peuvent être exercés pour l'élection des administrateurs et la nomination des auditeurs ainsi que pour l'autorisation des administrateurs à fixer la rémunération de ces derniers ou peuvent faire l'objet d'abstention à cet égard. Relativement à toutes les autres questions, l'actionnaire peut exercer son droit de vote pour ou contre la proposition.

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

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

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

PRÉSENTATION DES ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers de la société pour l'exercice financier terminé le 30 avril 2017 (l'« exercice 2017 ») et le rapport d'audit s'y rapportant seront soumis à l'assemblée.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

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

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

Élection à la majorité des voix

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

Candidats

Le tableau ci-après et les notes y afférentes présentent le nom des candidats aux postes d'administrateur, leur province ou État et pays de résidence, tous les postes qu'ils détiennent au sein de la société, le cas échéant, leurs fonctions principales, leurs mandats d'administrateur auprès d'autres émetteurs assujettis, l'année au cours de laquelle ils sont devenus administrateurs de la société et le nombre d'actions ordinaires dont ils sont propriétaires véritables ou sur lesquelles ils exercent le contrôle ou l'emprise, au 6 juillet 2017 :

<u>Nom</u>	<u>Poste au sein de la société</u>	<u>Fonctions principales/administrateur auprès d'autres émetteurs assujettis</u>	<u>Administrateur depuis</u>	<u>Nombre d'actions ordinaires</u>
Frank J. Bergandi Californie (États-Unis)	Administrateur	Conseiller commercial	29 juin 1998	Néant
David Brereton ¹⁾ Québec (Canada)	Président exécutif du conseil et administrateur	Président exécutif du conseil, TECSYS Inc.	17 septembre 1997	3 543 740
Peter Brereton ²⁾ Québec (Canada)	Président, chef de la direction et administrateur	Président et chef de la direction, TECSYS Inc.	17 septembre 1997	532 750
Vernon Lobo ³⁾⁴⁾⁵⁾ Ontario (Canada)	Administrateur	Directeur général, Mosaic Venture Partners Inc. (société fermée de capitaux de risque)	17 octobre 2006	151 700
		<u>Autres mandats d'administrateur :</u> AirIQ Inc. EQ Inc. Grenville Strategic Royalty Corp.		
Steve Sasser ³⁾⁴⁾⁶⁾ Texas (États-Unis)	Administrateur	Co-fondateur et directeur général, Swordstone Partners (société d'experts-conseils et de logiciels)	29 avril 2009	42 000

<u>Nom</u>	<u>Poste au sein de la société</u>	<u>Fonctions principales/administrateur auprès d'autres émetteurs assujettis</u>	<u>Administrateur depuis</u>	<u>Nombre d'actions ordinaires</u>
David Wayland ³⁾⁴⁾ Québec (Canada)	Administrateur	Administrateur de sociétés	17 septembre 1997	16 000
David Booth ⁷⁾ Virginie (États-Unis)	Administrateur	Président, président du conseil et chef de la direction, BackOffice Associates LLC	8 septembre 2016	Néant
John Ensign ⁸⁾ Ohio (États-Unis)	Administrateur	Vice-président directeur et chef du contentieux, MRI Software LLC	8 septembre 2016	Néant

- 1) M. David Brereton, directement et par l'intermédiaire de sa société de portefeuille, Dabre Inc., et sa conjointe, M^{me} Kathryn Ensign-Brereton, détiennent respectivement 2 469 638 et 1 074 102 actions ordinaires, soit respectivement 18,88 % et 8,21 % des actions ordinaires en circulation (se reporter à la rubrique « Actionnaires principaux »). M. David Brereton déclare ne pas avoir la propriété véritable des actions ordinaires détenues par M^{me} Kathryn Ensign-Brereton, ni le contrôle ou une emprise sur celles-ci.
- 2) M. Peter Brereton et sa conjointe, M^{me} Sharon House, détiennent respectivement 432 591 et 100 159 actions ordinaires. M. Peter Brereton déclare ne pas avoir la propriété véritable des actions ordinaires détenues par M^{me} Sharon House, ni le contrôle ou une emprise sur celles-ci.
- 3) Membre du comité de rémunération. M. Vernon Lobo est le président du comité de rémunération.
- 4) Membre du comité d'audit. M. David Wayland est le président du comité d'audit.
- 5) M. Vernon Lobo et sa conjointe, M^{me} Ingrid Lobo, détiennent respectivement 67 400 et 84 300 actions ordinaires. M. Vernon Lobo déclare ne pas avoir la propriété véritable des actions ordinaires détenues par M^{me} Ingrid Lobo, ni le contrôle ou une emprise sur celles-ci.
- 6) M. Steve Sasser a co-fondé Swordstone Partners en avril 2016 et en est actuellement le directeur général. Auparavant, M. Sasser a été chef de la direction de Merlin Technologies Corporation de février 2007 à août 2015.
- 7) M. Booth est actuellement président et chef de la direction de BackOffice Associates LLC, chef de file mondial dans les domaines de la gouvernance de l'information et des solutions de migration des données.
- 8) M. Ensign est vice-président principal et chef du contentieux de MRI Software LLC, société de logiciels de gestion immobilière, depuis 2010.

À la connaissance de la société, aucun candidat à un poste d'administrateur de la société n'est, à la date des présentes, ni n'a été, au cours des 10 années précédant cette date, administrateur, chef de la direction ou chef de la direction financière d'une société qui a fait l'objet d'une interdiction d'opérations, d'une ordonnance semblable à une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance qui refusait à une telle société le droit de se prévaloir de toute dispense prévue par la législation en valeurs mobilières en vigueur pendant plus de 30 jours consécutifs a) qui a été émise pendant que le candidat à un poste d'administrateur exerçait des fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef de la direction financière, ou b) qui a été émise après que le candidat à un poste d'administrateur a cessé d'exercer des fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef de la direction financière et qui découle d'un événement qui a eu lieu pendant que cette personne exerçait des fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef de la direction financière.

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

Relevé des présences des administrateurs

Le taux de présence global aux réunions du conseil pour l'exercice 2017, y compris les réunions extraordinaires, a été de 97,7 % pour le conseil, de 100 % pour le comité de rémunération du conseil (le « comité de rémunération ») et de 88,9 % pour le comité d'audit du conseil (le « comité d'audit »). Des renseignements détaillés sur les réunions et la présence aux réunions sont fournis dans le tableau qui suit.

Nom	Présence		
	Conseil d'administration	Comité de rémunération	Comité d'audit
Frank J. Bergandi	6 sur 6	s.o.	s.o.
David Booth	4 sur 4 ¹⁾	s.o.	s.o.
David Brereton	6 sur 6	s.o.	s.o.
Peter Brereton	6 sur 6	s.o.	s.o.
John Ensign	4 sur 4 ¹⁾	s.o.	s.o.
Vernon Lobo	5 sur 6	1 sur 1	2 sur 3
Steve Sasser	6 sur 6	1 sur 1	3 sur 3
David Wayland	6 sur 6	1 sur 1	3 sur 3

1) MM. David Booth et John Ensign ont été élus au conseil d'administration le 8 septembre 2016. Ils ont assisté à toutes les réunions du conseil d'administration depuis la date de leur élection.

NOMINATION DES AUDITEURS

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

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

ÉNONCÉ DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

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

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

INFORMATION SUR LE COMITÉ D'AUDIT

Il y a lieu de se reporter à la notice annuelle de la société pour l'exercice 2017 pour la présentation de l'information à fournir sur le comité d'audit en vertu de l'annexe 52-110A1 du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*. Un exemplaire de ce document peut être obtenu sur SEDAR au www.sedar.com ou en en faisant la demande au secrétaire de la société, au 1, Place Alexis Nihon, bureau 800, Montréal (Québec) H3Z 3B8, tél. : 514-866-0001.

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Les politiques et pratiques en matière de rémunération de la haute direction de la société, y compris l'information concernant la rémunération du chef de la direction, du chef de la direction financière et des trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés de la société qui étaient membres de la haute direction de la société le 30 avril 2017 (collectivement, les « membres de la haute direction visés ») sont résumées dans la présente rubrique.

Comité de rémunération

En février 2007, le conseil a adopté une charte (la « charte du comité de rémunération ») pour le comité de rémunération. Le conseil examine chaque année la charte du comité de rémunération, et, plus récemment, en fonction d'une résolution écrite du conseil datée du 6 juillet 2017. Cette charte se trouve à l'annexe C des présentes. La charte du comité de rémunération stipule que le comité de rémunération est nommé par le conseil afin de s'acquitter des fonctions et des responsabilités du conseil relativement à la rémunération du président exécutif du conseil, du chef de la direction et des membres de la haute direction de la société, ainsi que pour examiner les politiques et pratiques en matière de ressources humaines s'appliquant aux employés de la société. Le comité de rémunération passe en revue la philosophie de rémunération globale de la société et les plans de perfectionnement et de formation de la relève de la société à l'échelle des membres de la haute direction.

La charte du comité de rémunération prévoit que le comité de rémunération se compose d'au moins trois membres indépendants qui respectent les exigences des lois sur les valeurs mobilières ou de la Bourse de Toronto (« TSX ») pour les membres du comité de rémunération. La charte du comité de rémunération stipule que chaque membre est nommé par le conseil annuellement et exerce ses fonctions jusqu'à la première des éventualités suivantes à survenir, soit i) la clôture de la prochaine assemblée générale annuelle des actionnaires, ou ii) son décès, sa démission, son inaptitude ou sa destitution du comité de rémunération par le conseil. Le conseil comble toute vacance au sein du comité de rémunération. Les membres du comité de rémunération, qui sont tous des administrateurs indépendants de la société, sont M. Vernon Lobo, président, et MM. David Wayland et Steve Sasser. Les fonctions et les autres conseils où siègent les membres du comité de rémunération sont décrits à la rubrique « Élection des administrateurs » ci-dessus. M. Wayland est titulaire d'un baccalauréat ès arts (économie) du Loyola College et est comptable agréé. Pour une description complète des compétences et de l'expérience de M. Wayland, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Administrateurs et dirigeants – Mandat du comité d'audit » dans la notice annuelle pour l'exercice 2017 de TECSYS. M. Lobo a obtenu un baccalauréat en science de l'ingénierie de l'Université de Waterloo et une maîtrise en administration des affaires de Harvard University, School of Business, où il a reçu la distinction de *Baker Scholar*. M. Lobo est également membre du conseil d'administration de plusieurs sociétés fermées. M. Sasser est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires et d'une maîtrise en administration des affaires de la Southern Methodist University, avec une concentration en finances. M. Sasser est actuellement directeur général de Swordstone Partners. Avant août 2015, il a été chef de la direction de Merlin Technologies Corp.

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

La société n'a pas engagé de conseiller en rémunération au cours de l'exercice 2017.

Analyse de la rémunération

Principes généraux de la rémunération de la haute direction

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

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

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

Les intéressements à court terme variables faisant partie de la rémunération des membres de la haute direction visés représentent 30 % à 76 % du salaire de base. Les objectifs financiers utilisés pour établir à quel moment la rémunération incitative est versée sont décrits à la rubrique « Composantes de la rémunération de la haute direction ». Ces objectifs sont principalement fondés sur le BAIIA, la croissance de la marge brute, l'augmentation des produits des activités ordinaires récurrents, les réservations, la satisfaction de la clientèle et d'autres objectifs déterminés. Pour les membres de la haute direction visés dont la rémunération repose en partie sur la croissance de la marge brute, l'augmentation des produits des activités ordinaires récurrents, la satisfaction de la clientèle, la valeur du nombre total de contrats conclus et de réservations de licences, le pourcentage de cette composante de leur rémunération variable se situe entre 14 % et 65 % du salaire de base.

Le tableau qui suit présente les objectifs de rendement, la pondération de chaque objectif et les résultats atteints par rapport à ces mesures au cours de l'exercice 2017 :

Objectif	Pondération	Païement	% de l'objectif réel par rapport à la cible
BAIIA	20 %	9 %	44 %
Croissance de la marge brute	22 %	5 %	25 %
Croissance des produits des activités ordinaires récurrents	22 %	5 %	23 %
Réservations	22 %	15 %	68 %
Autres	14 %	11 %	72 %

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

Mesure de performance non conformes aux IFRS et principaux indicateurs de performance

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

BAIIA

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

Principaux indicateurs de performance

Produits des activités ordinaires récurrents

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

Réservations

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

Délai moyen de recouvrement des créances clients

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

Analyse comparative

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

Le groupe de référence principal est composé de dix sociétés de logiciels et de haute technologie, dont les actions sont inscrites à la cote de la TSX. Le groupe de référence a été choisi afin d'établir un contexte concurrentiel pour l'analyse comparative, étant donné que la société est un concepteur et fournisseur de technologie canadien coté en Bourse. Le comité de rémunération a considéré ces dix sociétés comme un point de référence valable étant donné qu'elles représentent des organisations semblables et que leurs pratiques en matière de rémunération peuvent se comparer à celles de la société.

Le groupe de référence a été mis à jour en juillet 2014 et se compose des dix sociétés suivantes : Absolute Software Corporation, AgJunction Inc., Axia NetMedia Corporation, GuestLogix Inc., Halogen Software Inc., Technologies Interactives Mediagrip Inc., NexJ Systems Inc., Solium Capital Inc., TeraGo Inc. et ViXS Systems Inc. Le comité de rémunération tient compte des données du groupe de référence seulement comme un facteur faisant partie du processus décisionnel dans le cadre des programmes de rémunération du chef de la direction, du président exécutif du conseil et du chef de la direction financière de la société pour l'exercice 2017. Les décisions prises par le comité de rémunération lui incombent et prendront en compte des facteurs et des enjeux qui dépassent la simple information recueillie du groupe de référence.

Composantes de la rémunération de la haute direction

Au cours de l'exercice 2017, les composantes de la rémunération totale des membres de la haute direction étaient les suivantes :

- salaire de base, et
- prime ou paiement variable annuel fondé sur la performance.

Salaire de base

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

Le salaire et les avantages représentent un pourcentage de la rémunération en espèces totale de chaque membre de la haute direction visé, mais les intéressements à court terme variables représentent une composante importante de la rémunération en espèces totale. La rémunération qui est variable, peut être versée ou non à un membre de la haute direction visé selon que celui-ci est en mesure d'atteindre ou de dépasser ses propres objectifs de rendement (y compris les objectifs de performance de la société dans son ensemble). Plus un membre de la haute direction exerce une grande incidence sur l'atteinte des résultats commerciaux de la société, plus sa tranche de rémunération conditionnelle est élevée. Le tableau ci-dessous présente la composition approximative de la rémunération à laquelle chaque membre de la haute direction avait droit au cours de l'exercice 2017 :

Salaire de base et composition de la rémunération

Membres de la haute direction visés	% du salaire non à risque	% de l'intéressement à court terme à risque
David Brereton Président exécutif du conseil	60 %	40 %
Peter Brereton Président et chef de la direction	61 %	39 %
Berty Ho-Wo-Cheong Vice-président des finances et de l'administration, chef de la direction financière et secrétaire	77 %	23 %
Pedro Patrao ¹⁾ Premier vice-président, Activités mondiales	67 %	33 %
Greg MacNeill Premier vice-président, Ventes internationales	57 %	43 %
Robert Colosino Vice-président, Expansion des affaires et commercialisation	77 %	23 %

1) L'emploi de M. Patrao auprès de TECSYS a pris fin le 22 mars 2017.

Arrangements relatifs à la rémunération incitative annuelle

Les plans incitatifs annuels de la société visent à encourager les membres de la haute direction et à les récompenser pour l'atteinte de cibles financières, d'objectifs clés à l'échelle du groupe et/ou de la société et de certains objectifs de performance individuels stratégiques pour l'année en cours. Les cibles financières minimums sont

approuvées par le conseil au début de l'exercice et doivent être atteintes pour que des paiements puissent être effectués conformément aux critères du plan.

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

Les primes fondées sur la performance du président et chef de la direction et du président exécutif du conseil pour l'exercice 2017 étaient fondées en partie sur l'atteinte d'un objectif de BAIIA. La deuxième composante de la prime fondée sur la performance reposait sur la croissance de la marge brute par rapport à l'exercice précédent. La troisième composante de la prime fondée sur la performance reposait sur la croissance des produits des activités ordinaires récurrents. La quatrième composante reposait sur la satisfaction de la clientèle. Ainsi, des primes fondées sur la performance ont été gagnées au cours de l'exercice 2017 par le président et chef de la direction et le président exécutif du conseil. Pour de plus amples renseignements sur les mesures servant à évaluer et à rémunérer la performance, voir « Principes généraux de la rémunération de la haute direction » ci-dessus.

La prime fondée sur la performance du chef de la direction financière était fondée sur sept critères : 1) l'atteinte d'un objectif trimestriel de délai moyen de recouvrement des créances clients; 2), 3), 4) et 5) l'atteinte d'un objectif de BAIIA, de croissance de la marge brute, de croissance des produits des activités ordinaires récurrents et de la satisfaction de la clientèle analogue à celui du président et chef de la direction; 6) la gestion de la couverture économique en dollars américains; et 7) l'atteinte d'autres cibles financières et comptables. La prime fondée sur la performance des autres membres de la haute direction était fondée sur la rentabilité d'un groupe précis de la société et/ou globalement sur le BAIIA, la croissance de la marge brute, la croissance des produits des activités ordinaires récurrents, les réservations de licences, la valeur du nombre total de contrats conclus, la satisfaction de la clientèle, les partenariats et les nouveaux clients dans certains marchés verticaux.

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

Intéressements à base d'actions

Depuis 1998, des options d'achat d'actions ordinaires ont été attribuées aux membres de la haute direction visés et à d'autres employés clés à l'égard de leur engagement soutenu relativement à la rentabilité à long terme et à la maximisation de la valeur pour les actionnaires à long terme dans le cadre du plan d'options d'achat d'actions de TECSYS (le « plan d'options »). Le conseil a mis fin au plan d'options le 7 juillet 2011, date de l'adoption du plan d'achat d'actions pour les dirigeants (selon la définition donnée ci-après) qui prévoit des achats obligatoires d'actions ordinaires par certains membres clés de la direction de la société afin de mieux harmoniser les intérêts financiers des participants (selon la définition donnée ci-après) avec ceux des porteurs d'actions ordinaires, de mettre l'accent sur la propriété et d'obtenir un engagement à long terme envers la société. Chaque participant est tenu de faire des achats annuels d'actions ordinaires par l'intermédiaire des services du marché secondaire de la TSX ayant un prix d'achat global correspondant à 10 % de son salaire de base annuel. Les achats annuels (selon la définition donnée ci-après) doivent être faits dans les 90 jours qui suivent le 1^{er} mai de chaque exercice. Chaque participant a l'obligation de faire des achats annuels jusqu'à ce qu'il soit propriétaire d'actions ordinaires ayant une valeur marchande globale égale à 50 % de son salaire de base. Voir « Plan d'options d'achat d'actions de TECSYS » et « Plan d'achat d'actions pour les dirigeants » ci-après.

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

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-après présente la rémunération des membres de la haute direction visés pour l'exercice terminé le 30 avril 2015 (l'« exercice 2015 »), l'exercice terminé le 30 avril 2016 (l'« exercice 2016 ») et l'exercice 2017. Pour connaître la rémunération des membres de la haute direction visés pour les exercices précédents, se reporter aux circulaires d'information de la direction de la société déposées auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières et disponibles sur le site Web de SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions (\$)	Attributions à base d'options (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions (\$)		Valeur du plan de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
					Plans incitatifs annuels	Plans incitatifs à long terme			
David Brereton Président exécutif du conseil	2017	200 000	s.o.	s.o.	49 137	s.o.	s.o.	s.o.	249 137
	2016	200 000	s.o.	s.o.	105 195	s.o.	s.o.	s.o.	305 195
	2015	200 000	s.o.	s.o.	113 846	s.o.	s.o.	s.o.	313 846
Peter Brereton Président et chef de la direction	2017	404 507	s.o.	s.o.	98 300	s.o.	s.o.	12 135	514 942
	2016	387 667	s.o.	s.o.	210 391	s.o.	s.o.	11 630	609 688
	2015	368 250	s.o.	s.o.	228 322	s.o.	s.o.	10 867	607 439
Berty Ho-Wo-Cheong ¹⁾ Vice-président des finances et de l'administration, chef de la direction financière et secrétaire	2017	235 004	s.o.	s.o.	37 926	s.o.	s.o.	7 050	279 980
	2016	225 267	s.o.	s.o.	51 491	s.o.	s.o.	6 758	283 516
	2015	216 053	s.o.	s.o.	53 938	s.o.	s.o.	6 480	276 471
Pedro Patrao Premier vice-président, Activités mondiales	2017	275 000	s.o.	s.o.	68 171	s.o.	s.o.	188 144 ²⁾	531 315
	2016	293 333	s.o.	s.o.	243 817	s.o.	s.o.	8 800	545 950
	2015	280 000	s.o.	s.o.	197 958	s.o.	s.o.	8 240	486 198
Greg MacNeill Premier vice-président, Ventes internationales	2017	282 333	s.o.	s.o.	117 470	s.o.	s.o.	s.o.	399 803
	2016	270 000	s.o.	s.o.	149 928	s.o.	s.o.	s.o.	419 928
	2015	258 333	s.o.	s.o.	233 230	s.o.	s.o.	s.o.	491 563
Robert Colosino Vice-président, Expansion des affaires et commercialisation	2017	215 600	s.o.	s.o.	37 334	s.o.	s.o.	6 468	259 402
	2016	206 819	s.o.	s.o.	42 946	s.o.	s.o.	6 205	255 970
	2015	197 326	s.o.	s.o.	65 356	s.o.	s.o.	5 920	265 602

- 1) M. Brian Cosgrove a été nommé chef de la direction financière de la société le 6 juillet 2017 en remplacement de M. Berty Ho-Wo-Cheong qui exerce depuis lors d'autres fonctions auprès de la société.
- 2) L'emploi de M. Patrao auprès de TECSYS a pris fin le 22 mars 2017. À la cessation de son emploi, M. Patrao a reçu 179 894 \$ en un paiement forfaitaire supplémentaire représentant son salaire de base et sa prime réelle tenant lieu d'avis.

Attributions en vertu d'un plan incitatif – Plan d'options

Le tableau suivant résume, pour chaque membre de la haute direction visé, la valeur des options acquises au cours de l'exercice 2017 et la rémunération en vertu du plan incitatif autre qu'à base d'actions gagnée au cours de l'exercice 2017.

Nom	Attributions à base d'options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice 2017 (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions – valeur gagnée au cours de l'exercice 2017 (\$)
David Brereton	s.o.	49 137
Peter Brereton	s.o.	98 300
Berty Ho-Wo-Cheong	s.o.	37 926
Pedro Patrao	s.o.	68 171
Greg MacNeill	s.o.	117 470
Robert Colosino	s.o.	37 334

Plan d'options d'achat d'actions de TECSYS

Le plan d'options a été mis sur pied le 27 juillet 1998 à la clôture du premier appel public à l'épargne de la société. À la date de l'adoption du plan d'achat d'actions pour les dirigeants (selon la définition donnée ci-après), soit le 7 juillet 2011, le conseil a mis fin au plan d'options. En date du 6 juillet 2017, aucune option permettant d'acquérir des actions ordinaires n'était en circulation.

Plan d'achat d'actions pour les dirigeants

Le 7 juillet 2011, le conseil a autorisé l'établissement d'un plan d'achat d'actions pour les dirigeants (le « plan d'achat » ou le « PAAD ») prévoyant l'acquisition obligatoire d'actions ordinaires par certains dirigeants clés de la société (les « participants ») afin de mieux harmoniser les intérêts financiers des participants avec ceux des porteurs d'actions ordinaires, de mettre l'accent sur la propriété d'actions et de susciter l'engagement à long terme envers la société. Les participants actuels sont Dimitrios Argitis, Patricia Barry, Monique Bielen, Marie-Soleil Boucher, Peter Brereton, Vito Calabretta, Robert Colosino, Brian Cosgrove, Bruno Dubreuil, Berty Ho-Wo-Cheong, Mike Kalika, Stephen Lee, Greg MacNeill, Jason McDermott, John Mitropoulos et Catherine Sigmar. Il y a donc un total de 16 participants, dont 8 ont participé au plan pour l'exercice 2017. D'autres dirigeants ou gestionnaires clés peuvent être tenus de se joindre au plan d'achat à titre de participants, comme peut l'établir le conseil ou le chef de la direction à l'occasion.

En date du 1^{er} mai 2012, chaque participant était tenu d'effectuer par l'intermédiaire des dispositifs du marché secondaire de la TSX des achats annuels d'actions ordinaires dont le prix d'achat total correspondait à 10 % de son salaire de base (les « achats annuels ») de l'exercice précédent (le « salaire de base »). Les achats annuels doivent être faits dans un délai de 90 jours après le 1^{er} mai de chaque exercice. Chaque participant a satisfait à son exigence d'achat annuel au cours de l'exercice 2017 soit en continuant de détenir en propriété des actions ordinaires qu'il avait déjà achetées ou en effectuant un achat annuel au cours de l'exercice 2017. Si un participant se joint au plan d'achat au cours d'un exercice, il peut effectuer le premier achat annuel dans un délai de 90 jours après le premier exercice suivant l'exercice au cours duquel il est devenu un participant ou dans un délai de 90 jours suivant la date à laquelle il est devenu un participant et les achats annuels doivent être faits au plus tard 90 jours après le 1^{er} mai de chaque exercice par la suite.

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

suite d'une acquisition d'actions ordinaires ou d'une augmentation de la valeur marchande des actions ordinaires qu'il détient, ce participant aura le droit de disposer d'actions ordinaires ayant une valeur marchande totale correspondant à l'excédent de son seuil.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Contrats d'emploi

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

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

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

Le contrat d'emploi de M. Patrao prévoyait que, dans l'éventualité où la société met fin à son emploi sans motif, il aurait droit à un paiement d'un montant correspondant à un mois de son salaire de base annuel alors en vigueur et à une prime cible par année de service, jusqu'à un maximum de 12 mois. À la cessation de son emploi le 22 mars 2017,

M. Patrao a reçu 179 894 \$ en un paiement forfaitaire supplémentaire représentant son salaire de base et sa prime réelle tenant lieu d'avis.

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

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

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

Le tableau suivant présente les détails de la rémunération totale gagnée par les administrateurs qui n'étaient pas des employés de la société au cours de l'exercice 2017.

Nom	Honoraires (\$)	Attributions à base d'actions (\$)	Attributions à base d'options (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions (\$)	Valeur du plan de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
Frank J. Bergandi	24 000	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	24 000
David Booth	18 750	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	18 750
John Ensign	18 750	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	18 750
Vernon Lobo	32 750	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	32 750
Steve Sasser	27 750	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	27 750
David Wayland	35 000	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	35 000

Au cours de l'exercice 2017, chaque administrateur de la société qui n'était pas un employé de la société a reçu des honoraires annuels de 18 000 \$, un jeton de présence de 1 500 \$ pour chaque réunion du conseil à laquelle il a assisté (750 \$ pour chaque réunion du conseil à laquelle l'administrateur a assisté par téléconférence) et un jeton de présence de 750 \$ pour chaque réunion d'un comité à laquelle il a assisté. De plus, un montant additionnel de 5 000 \$ a été versé au président du comité d'audit et au président du comité de rémunération. Pour l'exercice 2018, la rémunération de chaque administrateur de la société sera la même que pour l'exercice 2017.

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

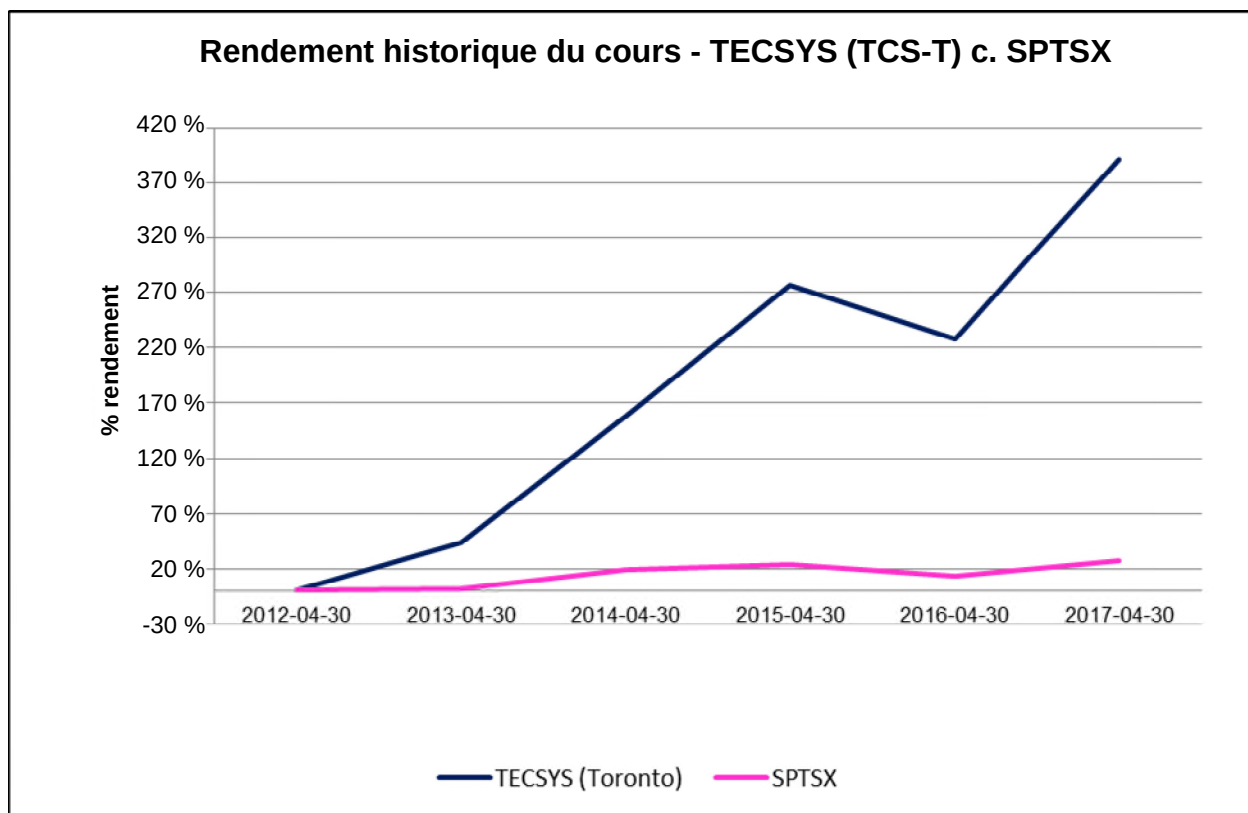
Il est interdit aux membres de la haute direction qui participent au PAAD de couvrir le risque lié à leur actionnariat minimum aux termes du PAAD. Les membres de la haute direction visés qui détiennent plus d'actions que les exigences d'actionnariat minimum en vertu du PAAD et les administrateurs ne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

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

La société souscrit une assurance responsabilité civile d'un montant limité à 5 000 000 \$ à l'égard de ses administrateurs et membres de la haute direction en tant que groupe, chaque réclamation faisant l'objet d'une franchise de 25 000 \$. Pour l'exercice 2017, la prime totale annuelle à l'égard de cette assurance s'élevait à environ 29 000 \$, prime qui a été entièrement acquittée par la société et imputée aux résultats.

Représentation graphique de la performance

Le graphique ci-dessous compare la variation annuelle en pourcentage du rendement cumulé total pour un actionnaire de la société en supposant qu'un montant de 100 \$ a été placé dans les actions ordinaires et le rendement cumulé total de l'indice composé S&P/TSX de la TSX (« SPTSX ») en supposant le réinvestissement de tous les dividendes, au cours de la période commençant le 30 avril 2012 et se terminant le 30 avril 2017.



	30 avril 2012	30 avril 2013	30 avril 2014	30 avril 2015	30 avril 2016	30 avril 2017
TECSYS (Toronto)	100 \$	144 \$	258 \$	377 \$	328 \$	491 \$
SPTSX	100 \$	101 \$	119 \$	124 \$	113 \$	127 \$

En se fondant sur le salaire de base et le plan incitatif annuel des cinq membres de la haute direction visés dont la valeur initiale était de 100 \$ au 30 avril 2012, les valeurs étaient de 96 \$, 105 \$, 139 \$, 137 \$ et 108 \$ au cours de l'exercice terminé le 30 avril 2013 (l'« exercice 2013 »), de l'exercice 2014, de l'exercice 2015, de l'exercice 2016 et de l'exercice 2017, respectivement. La société a obtenu un bénéfice net de 1,1 million de dollars pour l'exercice 2012, de 0,9 million de dollars pour l'exercice 2013, de 1,8 million de dollars pour l'exercice 2014, de 1,5 million de dollars pour l'exercice 2015, de 4,8 millions de dollars pour l'exercice 2016 et de 6,0 millions de dollars pour l'exercice 2017.

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

Au 6 juillet 2017, aucune option, aucun bon de souscription ni aucun droit aux termes des plans de rémunération par actions de la société n'étaient en circulation.

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

Total des prêts

Au 6 juillet 2017, aucun administrateur, membre de la haute direction ou employé ancien ou actuel de la société ou de ses filiales n'était endetté envers la société ou ses filiales, à l'exception des prêts de nature courante, sauf en ce qui concerne les prêts aux participants aux termes du PAAD.

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

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

Au cours de l'exercice 2017, aucun administrateur ni membre de la haute direction de la société ni aucune des personnes qui ont des liens avec ceux-ci n'était endetté envers la société ou ses filiales, à l'exception des prêts de nature courante, sauf en ce qui concerne les prêts à des participants aux termes du PAAD. Chacun des prêts est assujéti aux mêmes conditions, comme il est décrit à la rubrique « Plan d'achat d'actions pour les dirigeants » ci-dessus. Le tableau ci-dessous présente les détails de ces prêts pour l'exercice 2017 :

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction aux termes du plan d'achat d'actions pour les dirigeants						
Nom et poste principal	Participation de la société ou de la filiale	Encours le plus élevé au cours de l'exercice 2017 (\$)	Encours au 6 juillet 2017 (\$)	Nombre de titres souscrits grâce à l'aide financière au cours de l'exercice 2017	Garantie du prêt	Montant annulé au cours de l'exercice 2017 (\$)
Greg MacNeill Premier vice-président, Ventes internationales	Prêteur	27 500	23 833	27 500	Aucune	Néant
Robert Colosino Vice-président, Expansion des affaires et commercialisation	Prêteur	21 000	Aucun	21 000	Aucune	Néant

INTÉRÊT DE PERSONNES INFORMÉES DANS DES OPÉRATIONS IMPORTANTES

Aucun administrateur ou membre de la haute direction de la société et de ses filiales, ni aucune personne physique ou morale qui détient en propriété véritable, directement ou indirectement, plus de 10 % des actions ordinaires en circulation ou qui exerce un contrôle ou une emprise sur ces actions, ni aucun administrateur ou membre de la haute direction de cette personne (chacun étant une « personne informée ») ou administrateur proposé de la société ou personne ayant un lien avec une personne informée ou un administrateur proposé de la société ou un membre de leur groupe n'a d'intérêt important, direct ou indirect, dans une opération depuis le 30 avril 2016 ou dans une opération proposée qui a eu ou aurait une incidence importante sur la société ou l'une de ses filiales, sauf pour la vente d'un total de 333 000 actions ordinaires par M. David Brereton, sa société de portefeuille, Dabre Inc., et M^{me} Kathryn Ensign-Brereton, toutes des personnes informées. Le 27 juin 2017, M. David Brereton et sa société de portefeuille, Dabre Inc., ont vendu 299 700 actions ordinaires, et M^{me} Kathryn Ensign-Brereton, la conjointe de M. Brereton, a vendu 33 300 actions ordinaires à un syndicat de placement dont le chef de file était Valeurs mobilières Cormark Inc., dans le cadre d'un placement par voie de prise ferme au moyen d'un prospectus qui comprenait aussi le placement de 767 050 nouvelles actions ordinaires de la société.

ACTIONNAIRES PRINCIPAUX

Au 6 juillet 2017, à la connaissance des administrateurs et membres de la haute direction de la société, les seules personnes qui étaient propriétaires véritables, directement ou indirectement, de plus de 10 % des actions ordinaires en circulation ou exerçaient une emprise ou un contrôle sur ces actions étaient les suivantes :

Nom de l'actionnaire	Type de propriété	Nombre d'actions ordinaires détenues	% des actions ordinaires en circulation
David Brereton	Véritable	2 469 638	18,88
Kathryn Ensign-Brereton	Véritable	1 074 102	8,21
Mawer Investment Management Ltd. ¹⁾	Contrôle ou emprise	1 408 878	10,77

- 1) Le 7 juillet 2017, Mawer Investment Management Ltd. a déposé sur SEDAR une déclaration conformément au régime de déclaration mensuelle dans laquelle elle a divulgué qu'elle exerçait un contrôle ou une emprise, au nom de clients ou de comptes à l'égard desquels elle a un pouvoir de négociation discrétionnaire, sur 1 408 878 actions ordinaires au total, soit environ 10,77 % des actions ordinaires en circulation au 30 juin 2017.

Au 6 juillet 2017, les administrateurs et membres de la haute direction la société, en tant que groupe, étaient propriétaires véritables, directement ou indirectement, de 25,9 % des actions ordinaires.

DISPONIBILITÉ DES DOCUMENTS D'INFORMATION

L'information financière est fournie dans les états financiers comparatifs et le rapport de gestion de la société pour son dernier exercice terminé. Des exemplaires de l'avis de convocation et de la plus récente notice annuelle de la société, de même que de tout document qui y est intégré par renvoi, de tout rapport annuel, y compris les états financiers audités et le rapport de gestion, de même que de la circulaire d'information de la direction peuvent être obtenus sur demande auprès du secrétaire de la société. La société peut exiger des frais raisonnables lorsque la demande est faite par une personne qui n'est pas actionnaire. On peut obtenir de plus amples renseignements sur la société au moyen de SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

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

FAIT à Montréal (Québec) le 25 juillet 2017.



Brian Cosgrove, CPA, CA
Secrétaire

ANNEXE A

ÉNONCÉ DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

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

Information à fournir		Respect	Pratiques au sein de la société
1. Conseil d'administration			
a)	Donner la liste des administrateurs qui sont indépendants.	Oui	Les administrateurs de la société ont examiné la définition d'indépendance au sens du Règlement 58-101 et ont examiné individuellement leurs intérêts respectifs dans la société et leurs relations respectives avec celle-ci. Un administrateur est « indépendant » aux fins du Règlement 58-101 s'il n'a pas de relation importante, directe ou indirecte, avec la société. Une « relation importante » s'entend d'une relation dont le conseil d'administration pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle nuise à l'indépendance du jugement d'un administrateur. Par conséquent, le conseil a établi, après avoir examiné le rôle et les relations de chacun des administrateurs, que six des huit candidats proposés par la direction à des fins d'élection au conseil sont indépendants. Les candidats suivants sont expressément considérés comme indépendants : MM. Frank J. Bergandi, David Wayland, Vernon Lobo, Steve Sasser, David Booth et John Ensign.
b)	Donner la liste des administrateurs qui ne sont pas indépendants et indiquer le fondement de cette conclusion.	Oui	Le conseil a établi, après avoir examiné le rôle et les relations de chacun des administrateurs, que les deux personnes suivantes, sur huit candidats proposés par la direction à des fins d'élection au conseil, ne sont pas indépendantes : MM. David Brereton et Peter Brereton, puisqu'ils sont membres de la haute direction de la société.
c)	Indiquer si la majorité des administrateurs sont indépendants ou non.	Oui	Six des huit candidats proposés par la direction à des fins d'élection au conseil sont indépendants. Voir la rubrique 1a) ci-dessus.
d)	Dans le cas où un administrateur est administrateur d'un autre émetteur qui est émetteur assujéti ou l'équivalent dans un territoire du Canada ou dans un territoire étranger, indiquer l'administrateur et l'émetteur concerné.	Oui	Cette information est présentée sous la rubrique « Élection des administrateurs » de la présente circulaire.
e)	Indiquer si les administrateurs indépendants tiennent ou non des réunions périodiques hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction. Dans l'affirmative, indiquer le nombre de réunions tenues au cours du dernier exercice de l'émetteur. Dans la négative, décrire ce que fait le conseil d'administration pour favoriser la libre discussion entre les administrateurs indépendants.	Oui	Le mandat écrit du conseil, qui est joint à titre d'annexe B, prévoit que le conseil tiendra, au moins deux fois par année, des réunions ordinaires ou extraordinaires, ou des parties de réunions ordinaires auxquelles les administrateurs qui font partie de la direction ne sont pas présents. Depuis le début de l'exercice 2017, les administrateurs indépendants ont tenu quatre réunions auxquelles les administrateurs non indépendants et les membres de la direction n'ont pas assisté.
f)	Indiquer si le président du conseil est un administrateur indépendant ou non. Si le conseil d'administration a un président ou un administrateur principal qui est un administrateur indépendant, donner le nom du président indépendant ou de l'administrateur principal indépendant et exposer son rôle et ses responsabilités. Si le conseil n'a ni président	Non	Le président du conseil était antérieurement co-chef de la direction de la société et n'est pas indépendant. Toutefois, les rôles de président du conseil et chef de la direction ont été scindés afin que le président du conseil puisse se concentrer sur l'orientation stratégique de la société et sa gouvernance. Voir la rubrique 1 e) ci-dessus.

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

Information à fournir	Respect	Pratiques au sein de la société
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.	Oui	réunion ordinaire du conseil. Le conseil a délégué au président et chef de la direction et à la haute direction la responsabilité de la gestion quotidienne des affaires de la société, dont ils doivent s'acquitter tout en respectant les plans approuvés de temps à autre par le conseil. Le conseil a précisé des limites quant aux pouvoirs du chef de la direction dans les descriptions de poste, en plus des questions qui doivent de par la loi ou en vertu des statuts de la société être approuvées par le conseil, et le conseil demeure responsable des changements importants dans les affaires de la société, comme l'approbation d'importants programmes de développement de nouveaux produits, d'importantes dépenses en immobilisations, d'ententes de financement par titres d'emprunt et titres de participation et d'acquisitions et de dessaisissements importants.
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; ii) la nature et le fonctionnement de l'entreprise de l'émetteur. 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.	Oui Oui	En plus d'avoir de longues discussions avec le président du conseil et le chef de la direction relativement aux affaires et aux activités de la société, tous les nouveaux administrateurs reçoivent un dossier d'informations publiques et autres concernant la société et les procès-verbaux des réunions antérieures du conseil et des comités pertinents. De plus, le conseil visite périodiquement les installations de la société afin d'aider les administrateurs à mieux comprendre les activités de la société. Les nouveaux administrateurs reçoivent également un exemplaire du mandat du conseil et des chartes des comités du conseil auxquels ils se joindront. La direction fait des présentations au conseil à l'occasion pour informer les membres du conseil et les tenir au fait des changements survenus au sein de la société, du marché ainsi que de la situation de la concurrence.
5. Éthique commerciale a) Indiquer si le conseil d'administration a adopté ou non un code écrit à l'intention des membres de la haute direction et des salariés. Dans l'affirmative : i) indiquer comment une personne peut en obtenir le texte;	Oui	L'objectif du conseil est de maximiser la valeur pour les actionnaires d'une façon conforme aux bonnes pratiques de présence sociale d'une entreprise, y compris le traitement équitable des employés, clients et fournisseurs de la société. Le conseil s'attend à ce que la direction s'acquitte de ses fonctions d'une façon permettant l'atteinte de ces objectifs. Le conseil a adopté un code de conduite et d'éthique écrit détaillé (le « code de conduite ») à l'intention de ses administrateurs, membres de la haute direction et employés. Le code de conduite porte sur des questions dont l'Instruction 58-201 recommande l'inclusion dans un code de conduite et d'éthique, comme la protection de l'actif social et des opportunités de la société, la confidentialité de l'information sur la société et la dénonciation de tout comportement illégal ou contraire à l'éthique. La société a adopté d'autres politiques internes qui visent à promouvoir une culture d'éthique, qui sont les suivantes : la politique relative à la procédure du comité d'audit concernant le traitement des plaintes (« politique de dénonciation »); l'entente relative à la confidentialité et aux inventions

Information à fournir	Respect	Pratiques au sein de la société
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; 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.		signée par les employés au moment de leur embauche; la politique d'utilisation des systèmes en ligne; et la politique contre la discrimination et le harcèlement. Des exemplaires des politiques qui précèdent peuvent être obtenus en en faisant la demande au secrétaire de la société au 1, Place Alexis Nihon, bureau 800, Montréal (Québec) H3Z 3B8, téléphone : 514-866-0001. Le code de conduite fait état de l'engagement de la société en matière d'intégrité et de comportement éthique. La charte du conseil prévoit qu'au moins une fois par année le conseil doit examiner un rapport de la direction sur le respect du code de conduite ou sur les lacunes importantes se rapportant au code de conduite. Il incombe au conseil d'accorder des dérogations au code de conduite à tout administrateur ou membre de la haute direction. Le code de conduite est affiché sur l'intranet de la société. Un employé qui a connaissance d'une violation ou d'une violation possible du code de conduite doit en faire rapport immédiatement à son superviseur ou à un membre de la haute direction de la société. Toute plainte à l'égard de questions de comptabilité ou d'audit soumise aux termes de la politique de dénonciation est envoyée au président du comité d'audit qui effectue généralement une enquête, et fait rapport au comité d'audit et au conseil au besoin. La société est d'avis que cette politique est essentielle pour favoriser et maintenir un environnement où les employés ou les tiers peuvent agir de manière appropriée, sans crainte de représailles à l'égard de toute irrégularité en matière de comptabilité ou d'audit. s.o.
b) Indiquer les mesures prises par le conseil d'administration pour garantir l'exercice d'un jugement indépendant par les administrateurs lors de l'examen des opérations et des contrats dans lesquels un administrateur ou un membre de la haute direction a un intérêt important.	Oui	Le président du comité d'audit veille à ce qu'un nouvel administrateur soit informé de ses obligations en vertu de la <i>Loi canadienne sur les sociétés par actions</i> aux termes desquelles il ne peut voter ni participer à une discussion sur une question à l'égard de laquelle il détient un intérêt important.
c) Indiquer les autres mesures prises par le conseil d'administration pour encourager et promouvoir une culture d'éthique commerciale.	Oui	Voir la rubrique 5a) ci-dessus.
6. Sélection des candidats au conseil d'administration		
a) Indiquer la procédure suivie pour trouver de nouveaux candidats au conseil d'administration.	Oui	Le conseil est responsable du recrutement, de l'orientation et de la formation des administrateurs. Le recrutement est fondé sur les capacités et l'expérience des candidats compte tenu des besoins de la société et du temps que les candidats seront prêts à consacrer aux questions liées à la société. Compte tenu de la taille du conseil, le fait que six de huit de ses membres sont indépendants et que la constitution du conseil demeure relativement la même au fil du temps (deux nouveaux membres ont été élus depuis 2005 en remplacement d'administrateurs qui ont démissionné et deux nouveaux candidats ont été proposés à l'assemblée des actionnaires de l'exercice 2016), le conseil a choisi de ne

Information à fournir	Respect	Pratiques au sein de la société
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. c) Si le conseil d'administration a un comité des candidatures, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.	Non s.o.	pas mettre sur pied un comité des candidatures distinct. Les nouveaux candidats à l'élection au conseil sont repérés par les administrateurs actuels dans leurs réseaux d'affaires individuels, y compris des membres des groupes du secteur, des relations et des conseillers externes, afin de trouver des candidats dotés des compétences, des aptitudes ainsi que des connaissances du secteur des logiciels qui compléteraient celles des membres existants du conseil. Le conseil a récemment favorisé des candidats qui connaissent bien les possibilités de l'industrie verticale actuellement ciblée par la société. Lorsqu'un nouveau candidat au conseil a été désigné, tous les membres du conseil reçoivent une description écrite des compétences et des aptitudes du candidat et ont l'occasion de discuter avec celui-ci dans le cadre d'un processus d'interview informel. Lorsque le conseil évalue un nouveau candidat au conseil, il examine non seulement ses compétences et aptitudes mais également d'autres qualités pouvant avoir une incidence sur la dynamique du conseil. Une majorité du conseil doit approuver les nouveaux candidats au conseil. Il n'y a pas de comité indépendant chargé de recruter de nouveaux administrateurs. Se reporter à la réponse de la société à la rubrique 6a).
7. Rémunération a) Indiquer la procédure en vertu de laquelle le conseil d'administration fixe la rémunération des membres de la haute direction. b) Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité de rémunération composé uniquement d'administrateurs indépendants. Dans la négative, indiquer les mesures prises par le conseil pour assurer une procédure objective de fixation de la rémunération.	Oui Oui	Le conseil passe en revue chaque année le caractère adéquat et la forme de la rémunération des administrateurs et des membres des comités du conseil en même temps qu'il passe en revue la circulaire d'information de la direction avant sa publication. Par l'entremise de son comité de rémunération, le conseil passe en revue toutes les nominations des membres de la haute direction. Le comité de rémunération est, de plus, responsable d'analyser les besoins et le rendement global du président exécutif du conseil, du chef de la direction et des membres de la haute direction afin de recommander des salaires et des primes de rendement. La charte du comité de rémunération décrit brièvement les critères de rémunération. Pour obtenir de plus amples renseignements à l'égard de la charte du comité de rémunération, se reporter à la réponse de la société à la rubrique 3a) et aux rubriques « Comité de rémunération » et « Composantes de la rémunération de la haute direction » de la circulaire d'information de la direction. La société a mis en place un processus en vertu duquel les membres de la haute direction élaborent des objectifs, les passent en revue avec le chef de la direction et voient leur rendement comparé à ces objectifs. Le conseil a constitué un comité de rémunération, qui est actuellement composé de M. Vernon Lobo, président, et de MM. David Wayland et Steve Sasser, qui sont tous deux des administrateurs indépendants.

Information à fournir	Respect	Pratiques au sein de la société
c) Si le conseil d'administration a un comité de rémunération, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.	Oui	Le comité de rémunération passe en revue la politique globale de rémunération de la société et les plans de développement des membres de la haute direction et de formation de la relève. Ce comité a, de plus, le mandat de recommander au conseil les objectifs généraux que le président et chef de la direction est tenu de respecter, de passer en revue le rendement annuel de ce membre de la haute direction eu égard à ces objectifs et de faire des recommandations au conseil relativement à sa rémunération.
8. Autres comités du conseil Si le conseil d'administration a d'autres comités permanents, outre le comité d'audit, le comité des candidatures et le comité de rémunération, donner la liste des comités et leur fonction.	s.o.	Le conseil a mis sur pied deux comités permanents, le comité d'audit et le comité de rémunération, et n'a 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.	Oui	La responsabilité d'évaluer l'efficacité du conseil de la société dans son ensemble, des comités du conseil et l'apport de chaque administrateur incombe au conseil dans son ensemble. Le conseil exige de chaque administrateur qu'il remplisse une auto-évaluation et une évaluation du rendement du conseil périodiquement.
10. Durée du mandat et autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration (Alberta, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Nunavut, Ontario, Québec, Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador et Territoires-du-Nord-Ouest seulement) Indiquer si l'émetteur a fixé ou non la durée du mandat des administrateurs siégeant à son conseil d'administration ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement de celui-ci et, dans l'affirmative, décrire cette durée ou ces mécanismes. Dans la négative, en indiquer les motifs.	Non	Le conseil est d'avis que l'imposition de limites arbitraires et rigides à la durée du mandat des administrateurs pourrait réduire la valeur de l'expérience dans l'histoire et la culture de la société et réduire l'importance de la continuité et comporte le risque de perdre des administrateurs clés. Par conséquent, le conseil estime qu'il ne serait pas approprié de fixer une limite au mandat de ses administrateurs, mais s'en remet plutôt à l'expérience et au jugement de tous ses membres pour décider du moment où des changements au conseil sont appropriés. Le conseil tient également compte des commentaires des actionnaires et des résultats de vote à cet égard.
11. Politiques sur la représentation féminine au conseil d'administration (Alberta, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Nunavut, Ontario, Québec, Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador et Territoires-du-Nord-Ouest seulement)		

a) Indiquer si l'émetteur a adopté ou non une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates au poste d'administrateur. Dans la négative, en indiquer les motifs. b) Si l'émetteur a adopté une politique prévue au paragraphe a), fournir les renseignements suivants : i) un sommaire des objectifs et des principales dispositions de la politique; ii) les mesures prises pour en garantir une mise en œuvre efficace; iii) les progrès accomplis vers l'atteinte de ses objectifs au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre; iv) si le conseil d'administration ou son comité des candidatures mesure ou non l'efficacité de la politique et comment, le cas échéant.	Non	Le conseil n'a pas adopté de politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates au poste d'administrateur. Les candidats éventuels au poste d'administrateur sont évalués d'après leur expérience, leurs compétences et leurs habiletés et la question de savoir si les aptitudes des candidats contribueront de façon importante au bon fonctionnement du conseil en tenant compte de la composition actuelle du conseil et des compétences et connaissances nécessaires pour le rendre le plus efficace possible.
	s.o.	Voir l'information présentée au point 11.a
12. Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats au poste d'administrateur (Alberta, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Nunavut, Ontario, Québec, Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador et Territoires-du-Nord-Ouest seulement) Indiquer si le conseil d'administration ou le comité des candidatures tient compte ou non de la représentation des femmes au sein du conseil dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs pour le premier ou un nouveau mandat et, dans l'affirmative, de quelle façon. Si l'émetteur n'en tient pas compte, préciser ses motifs.	Non	Voir l'information présentée au point 11.a
13. Prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction (Alberta, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Nunavut, Ontario, Québec, Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador et Territoires-du-Nord-Ouest seulement) Indiquer si l'émetteur tient compte ou non de la représentation des femmes à la haute direction dans la nomination des candidats au poste de membres de la haute direction et, le cas échéant, de quelle façon. S'il n'en tient pas compte, préciser ses motifs.	Non	La société est un employeur qui souscrit au principe de l'égalité des chances et il ne tient pas compte de la représentation des femmes lorsqu'il nomme des candidats au poste de membre de la haute direction. Aux termes des politiques de la société, la société s'engage à traiter ces employés de façon équitable, avec respect et dignité et à offrir des occasions d'emploi fondées sur les compétences, les qualités et le rendement et non en fonction du sexe ou de l'appartenance à un groupe social en particulier.

14. Cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction	
(Alberta, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Nunavut, Ontario, Québec, Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador et Territoires-du-Nord-Ouest seulement)	
a) Pour l'application de la présente rubrique, on entend par « cible » de l'émetteur un nombre ou un pourcentage, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, de femmes devant occuper des postes d'administrateur ou de membres de la haute direction avant une date précise.	Non Le conseil n'a pas adopté de « cible » concernant la recherche et la sélection de candidates au poste d'administrateur ou de membre de la haute direction. La société est un employeur qui souscrit au principe de l'égalité des chances et il ne tient pas compte de la représentation des femmes lorsqu'il nomme des candidats au poste de membre de la haute direction. Aux termes des politiques de la société, la société s'engage à traiter ces employés de façon équitable, avec respect et dignité et à offrir des occasions d'emploi fondées sur les compétences, les qualités et le rendement et non en fonction du sexe ou de l'appartenance à un groupe social en particulier.
b) Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à son conseil d'administration. Dans la négative en indiquer les motifs.	Non Voir l'information présentée au point 14.a
c) Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à sa haute direction. Dans la négative, en indiquer les motifs.	Non Voir l'information présentée au point 14.a
d) Si l'émetteur s'est donné une cible conformément aux paragraphes b) ou c), indiquer ce qui suit : i) la cible; et ii) les progrès accomplis vers l'atteinte de la cible au cours de l'année et depuis son adoption.	s.o. Voir l'information présentée au point 14.a
15. Nombre de femmes au conseil d'administration et à la haute direction	
(Alberta, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Nunavut, Ontario, Québec, Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador et Territoires-du-Nord-Ouest seulement)	
a) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes siégeant au conseil d'administration de l'émetteur.	Néant Voir l'information présentée au point 11
b) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes occupant un poste à la haute direction de l'émetteur, y compris de toute filiale importante de l'émetteur.	Néant Voir l'information présentée au point 14.a

ANNEXE B

MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1 OBJET

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

2 MEMBRES, ORGANISATION ET RÉUNIONS

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

3 FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

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

- a) **Planification stratégique :**

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

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

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

4 ORIENTATION ET ÉVALUATION DES ADMINISTRATEURS

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

5 ACTUALITÉ DU MANDAT DU CONSEIL

Le présent mandat a été révisé et approuvé par le conseil le 6 juillet 2017.

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

1. MANDAT

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

2. COMPOSITION ET ORGANISATION

a) Composition – Le comité de rémunération se compose d'au moins trois administrateurs indépendants. À l'invitation du comité de rémunération, les membres de la haute direction de la société et d'autres personnes peuvent assister aux réunions du comité de rémunération si ce dernier le juge nécessaire ou souhaitable.

b) Nomination et destitution des membres du comité de rémunération – Chaque membre du comité de rémunération est nommé par le conseil chaque année et demeure en fonction au gré du conseil ou jusqu'à la première des éventualités suivantes à survenir : a) la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la société à laquelle le mandat du membre expire, b) le décès du membre ou c) la démission, l'incapacité ou la destitution du membre du comité de rémunération ou du conseil. Le conseil peut combler une vacance au sein du comité de rémunération.

c) Président – Au moment de la nomination annuelle des membres du comité de rémunération, le conseil nomme un président du comité de rémunération. Le président doit : être membre du comité de rémunération, présider toutes les réunions du comité de rémunération, veiller à ce que le comité de rémunération se conforme au présent mandat, travailler avec la direction à élaborer un plan de travail annuel pour le comité de rémunération ainsi que des ordres du jour des réunions afin que toutes les questions nécessitant l'approbation du comité de rémunération soient présentées correctement et remettre au conseil les rapports du comité de rémunération.

d) Indépendance – Chaque membre du comité de rémunération doit respecter les exigences promulguées par toute Bourse à laquelle les titres de la société se négocient, ou de tout organisme gouvernemental ou de réglementation de la compétence duquel relève la société (collectivement, les « exigences applicables ») en ce qui concerne l'indépendance.

3. RÉUNIONS

a) Réunions – Les membres du comité de rémunération doivent se réunir aussi souvent que nécessaire pour s'acquitter du présent mandat. Le président, en consultation avec le président exécutif du conseil, le chef de la direction, le chef de la direction financière et le secrétaire de la société, fixe la fréquence, les dates et les emplacements des réunions du comité de rémunération. Le président préside toutes les réunions du comité de rémunération et, en son absence, les membres du comité de rémunération présents peuvent nommer un président choisi parmi eux aux fins d'une réunion.

b) Secrétaire de la société et procès-verbal – Le secrétaire de la société, son remplaçant ou toute autre personne à qui le comité de rémunération le demande, agit en qualité de secrétaire aux réunions du comité de rémunération. Le procès-verbal des réunions du comité de rémunération est dressé et tenu par le secrétaire de la société qui le présente par la suite au comité de rémunération pour qu'il l'approuve.

c) Quorum – La majorité des membres du comité de rémunération constitue le quorum.

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

4. FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

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

a) Rendement, évaluation et rémunération du président exécutif du conseil

i. Objectifs de rendement – Au moins une fois l'an, le comité de rémunération examine les objectifs de rendement du président exécutif du conseil et, s'il juge souhaitable de le faire, il les approuve et recommande au conseil de les approuver.

ii. Évaluation – Au moins une fois l'an, le comité de rémunération évalue le rendement du président exécutif du conseil en fonction de ses objectifs de rendement.

iii. Rémunération – Au moins une fois l'an, le comité de rémunération examine et, s'il juge souhaitable de le faire, il approuve l'ensemble de la rémunération du président exécutif du conseil et recommande au conseil de l'approuver. La recommandation relative à cette rémunération globale est fondée sur l'évaluation du rendement du président exécutif du conseil effectuée conformément à l'alinéa 4 1)b) du présent mandat, ainsi que sur les autres facteurs et critères que le comité de rémunération peut établir de temps à autre.

b) Rendement, évaluation et rémunération du chef de la direction

i. Objectifs de rendement – Au moins une fois l'an, le comité de rémunération examine les objectifs de rendement du chef de la direction et, s'il juge souhaitable de le faire, il les approuve et recommande au conseil de les approuver.

ii. Évaluation – Au moins une fois l'an, le comité de rémunération évalue le rendement du chef de la direction en fonction de ses objectifs de rendement. L'évaluation du chef de la direction est effectuée de concert avec le président exécutif du conseil et est présentée au conseil pour qu'il l'examine.

iii. Rémunération – Au moins une fois l'an, le comité de rémunération examine et, s'il juge souhaitable de le faire, il approuve l'ensemble de la rémunération du chef de la direction et recommande au conseil de l'approuver. La recommandation relative à cette rémunération globale est fondée sur l'évaluation du rendement du chef de la direction effectuée conformément à l'alinéa 4 2)b) du présent mandat, ainsi que sur les autres facteurs et critères que le comité de rémunération peut établir de temps à autre.

iv. Accords relatifs à l'emploi – Le comité de rémunération examine et, s'il juge souhaitable de le faire, il approuve tout accord conclu avec le chef de la direction relativement aux modalités d'emploi, à la cessation des fonctions, à l'indemnité de cessation des fonctions, au changement de contrôle ou tout accord analogue et il recommande au conseil de les approuver. Dans le cadre de cet examen, le comité de rémunération tient compte de la structure, des coûts et des incidences générales dans leur ensemble de ces accords.

c) Nomination et rémunération des hauts dirigeants autres que le président exécutif du conseil et le chef de la direction

i. Hauts dirigeants – Le comité de rémunération examine et, s'il juge souhaitable de le faire, il approuve la nomination, la rémunération et les autres modalités d'emploi du chef de la direction financière, de tous les membres de la haute direction visés relevant directement du chef de la direction et de tous les autres dirigeants nommés par le conseil d'administration et il recommande au conseil de les approuver.

ii. Principes, politiques et plans de rémunération des hauts dirigeants – Au moins une fois l'an, le comité de rémunération examine et, s'il juge souhaitable de le faire, il approuve les principes, politiques et plans de rémunération des dirigeants, y compris la mise en place de mesures du rendement et de procédés d'évaluation et il recommande au conseil de les approuver. Le comité de rémunération supervise l'élaboration et l'application de ces principes, politiques et plans.

iii. Accords relatifs à l'emploi – Le comité de rémunération examine et, s'il juge souhaitable de le faire, il approuve les accords conclus avec le chef de la direction financière et tous les membres de la haute direction visés relevant directement du chef de la direction et les autres personnes occupant des postes clés à la haute direction que le comité de

rémunération peut établir en ce qui concerne les modalités d'emploi importantes ou inhabituelles, la cessation des fonctions, les indemnités de cessation d'emploi, le changement de contrôle ou tout accord similaire, et il recommande au conseil de les approuver. Dans le cadre de cet examen, le comité de rémunération tient compte de l'ensemble de la structure et des coûts de ces accords.

d) Rémunération des administrateurs

i. Rémunération – Au moins une fois l'an, le comité de rémunération examine et, s'il juge souhaitable de le faire, il approuve l'ensemble de la rémunération des administrateurs et il recommande au conseil de l'approuver. La recommandation relative à l'ensemble de la rémunération est fondée sur les facteurs et critères que le comité de rémunération peut établir de temps à autre.

e) Principes, politiques et plans de rémunération, plans fondés sur des titres de participation

i. Principes, politiques et plans de rémunération – Au moins une fois l'an, le comité de rémunération examine et, s'il juge souhaitable de le faire, il approuve ou modifie les principes, politiques et plans de rémunération de la société.

ii. Plans de rémunération fondés sur des titres de participation – Au moins une fois l'an, le comité de rémunération examine les plans de rémunération fondés sur des titres de participation de la société et établit si ces plans sont conformes aux principes et politiques de rémunération de la société.

iii. Administration des plans de rémunération fondés sur des titres de participation – Sur une base permanente, le comité de rémunération administre et interprète les plans de rémunération à base de titres de participation de la société ainsi que ses politiques en ce qui concerne l'attribution de la rémunération conformément à ceux-ci et, s'il juge souhaitable de le faire, il examine l'attribution de la rémunération en vertu et conformément aux modalités de celle-ci et il recommande au conseil de l'approuver.

f) Communication

i. Rapport du comité de rémunération sur la rémunération des membres de la haute direction – Le comité de rémunération prépare, en collaboration avec la direction, le rapport annuel sur la rémunération des membres de la haute direction aux fins d'inclusion dans les circulaires d'information de la direction de la société. Le rapport sur la rémunération des membres de la haute direction doit être approuvé par le comité de rémunération avant sa diffusion.

ii. Communication de la rémunération des membres de la haute direction – Le comité de rémunération examine et, s'il juge souhaitable de le faire, il approuve l'analyse de la rémunération de la société et l'information sur la rémunération de la haute direction imposée par les exigences applicables avant sa diffusion publique.

g) Évaluation de la conformité à la réglementation – Le comité de rémunération examine l'évaluation de conformité de la direction aux exigences applicables relativement aux responsabilités prévues par le présent mandat, et il communique ses conclusions au conseil et recommande les changements qu'il juge pertinents.

h) Délégation – Le comité de rémunération peut, dans la mesure autorisée en vertu des exigences applicables, désigner un sous-comité chargé d'examiner toute question dans le cadre du présent mandat selon que le comité de rémunération juge pertinent de le faire.

5. RAPPORT AU CONSEIL

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

6. MODALITÉS GÉNÉRALES

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

7. ACTUALITÉ DE LA CHARTE DU COMITÉ DE RÉMUNÉRATION

La présente charte a été examinée et approuvée par le conseil le 6 juillet 2017.