



ELEMENT FLEET MANAGEMENT CORP.

AVIS DE CONVOCATION À
L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES
QUI SE TIENDRA LE 26 JUIN 2018

ET

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS
PAR LA DIRECTION

Le 21 mai 2018



ELEMENT FLEET MANAGEMENT CORP.

Invitation aux actionnaires

Chers actionnaires,

Au nom du conseil et de la direction, je suis heureux de vous inviter à vous joindre à moi pour notre assemblée annuelle des actionnaires ordinaires d'Element Fleet Management Corp. (« Element »). L'assemblée se tiendra aux bureaux de Blake, Cassels & Graydon S.E.N.C.R.L./s.r.l., au 199 Bay Street, Suite 4000, Commerce Court West, Toronto (Ontario) Canada, le mardi 26 juin 2018 à 9 h (heure de Toronto).

L'assemblée est une occasion d'exercer vos droits de vote et de rencontrer le conseil d'administration (le « conseil ») et l'équipe de direction d'Element. Une fois l'ordre du jour officiel de l'assemblée traité, les membres de la direction d'Element se pencheront sur le rendement d'Element en 2017 et aborderont l'orientation stratégique actuelle de la société.

L'année passée en a été une de transition pour Element, et le rendement du cours de l'action de la société a été décevant. Element s'est maintenant replacée sur la bonne voie et s'affaire à exécuter son plan stratégique, en privilégiant plus que jamais l'expérience et le maintien de la clientèle, la gestion des dépenses et la croissance des produits des activités ordinaires. Element a récemment nommé un chef d'entreprise chevronné, Jay Forbes, à titre de chef de la direction et a apporté des ajustements importants au conseil.

Nomination de Jay Forbes à titre de chef de la direction

Après des recherches exhaustives pour trouver un chef de la direction lancées par le conseil et ses conseillers externes, lesquelles ont permis d'étudier des candidatures internes et externes, Element a nommé Jay Forbes au poste de chef de la direction avec prise d'effet le 1^{er} juin 2018. M. Forbes apporte une expertise opérationnelle, un excellent sens des finances et une solide maîtrise de la technologie à Element. De plus, il possède une vaste expérience en tant que chef de la direction d'une société ouverte canadienne, notamment comme chef de la direction de Manitoba Telecom Services Inc. (« MTS ») et, auparavant, d'Aliant Inc., deux entreprises canadiennes à grande capitalisation. À titre de président et chef de la direction de MTS, M. Forbes a élaboré et exécuté une stratégie centrée sur le client qui a créé 1,1 G\$ de valeur pour les actionnaires. Ses compétences et son expérience seront des atouts précieux au moment où Element cherche à réaliser le potentiel de sa plateforme de gestion de parcs de véhicules mondiale de premier plan.

Remaniement du conseil d'administration

Element a également procédé au remaniement de son conseil d'administration. Rubin McDougal et Keith Graham, deux administrateurs indépendants, ont été nommés au conseil le 14 mai 2018. M. McDougal apporte une longue expérience des sociétés ouvertes, de la finance, du crédit, de la logistique et de la présentation de l'information financière au conseil. M. Graham, de son côté, apporte une vaste expertise en matière d'affaires, d'investissements et de gestion d'actifs. De plus, Jay Forbes a

été nommé au conseil avec prise d'effet le 14 mai 2018. Par ailleurs, Element soumet la candidature de deux nouveaux administrateurs indépendants aux fins d'élection à l'assemblée, soit Andrew Clarke et Alexander Greene, qui possèdent tous deux de solides antécédents en services de transport, en logistique et en finance, ainsi qu'une grande expérience à titre de membres de la haute direction et d'administrateurs de sociétés ouvertes.

Steven Hudson et Richard Venn ne seront pas candidats aux fins de réélection au conseil à l'assemblée de cette année. Le conseil tient à remercier MM. Hudson et Venn pour leurs nombreuses années de précieux services et le rôle important qu'ils ont joué pour établir résolument Element comme un chef de file dans la gestion de parcs de véhicules à l'échelle mondiale. M. Hudson mérite une mention particulière pour son apport exceptionnel à titre de fondateur et de bâtisseur de la plateforme d'Element Fleet, comme chef de la direction et, pendant la dernière année et demie, vice-président du conseil.

Huit des neuf candidats à l'élection au conseil à l'assemblée de cette année sont indépendants d'Element. Nous croyons que le remaniement du conseil contribuera à accroître de manière importante la valeur pour tous les actionnaires.

Engagement continu envers la rémunération au rendement

En tant que président du conseil et président du comité de rémunération et de gouvernance, je suis fier que le conseil ait élaboré un programme de rémunération étroitement lié à la valeur pour les actionnaires et qui stimule l'obtention de résultats solides. Mon message aux actionnaires qui figure à la page 37 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe (la « circulaire ») décrit les améliorations apportées à la rémunération de la haute direction d'Element en 2017 et jusqu'à présent en 2018. Voici quelques faits saillants de ces initiatives :

- *Primes du chef de la direction et des membres de la haute direction visés* : En 2017, notre chef de la direction n'a pas reçu de prime tandis que les autres membres de la haute direction visés ont reçu des primes nettement inférieures à leurs cibles.
- *Rémunération du nouveau chef de la direction* : Notre nouveau chef de la direction recevra un salaire de base inférieur à celui de son prédécesseur.
- *Salaires de base et primes des membres de la haute direction visés* : En 2018, il n'y aura aucune augmentation des salaires de base ou des primes ciblées des membres de la haute direction visés.
- *Incitatifs à long terme* : En 2018, tous les membres de la haute direction visés recevront 50 % de leurs incitatifs à long terme sous forme d'unités d'actions liées au rendement (en hausse par rapport à 33 % en 2017).
- *Rémunération des administrateurs* : En 2018, pour la deuxième année consécutive, la rémunération des administrateurs a été réduite.

Les éléments qui précèdent témoignent de l'engagement inébranlable du conseil envers les meilleures pratiques de rémunération au rendement. À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à voter sur l'approche d'Element en matière de rémunération de la haute direction et nous espérons que vous nous appuierez, ainsi que l'orientation actuelle d'Element, en votant EN FAVEUR de notre résolution consultative sur la rémunération.

* * * * *

La circulaire renferme des renseignements importants. Prenez le temps de la lire et n'oubliez pas d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions pour tous les points à l'ordre du jour. Si vous ne pouvez pas assister en personne à l'assemblée, nous vous prions d'exercer ce droit de vote avant la tenue de l'assemblée en faisant parvenir votre procuration ou vos instructions de vote dûment remplies comme il est expliqué dans la circulaire.

Nous vous remercions de votre confiance renouvelée envers Element et espérons vous voir le 26 juin 2018.

Salutations,

Le président du conseil,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Brian Tobin', followed by a horizontal line.

L'honorable Brian Tobin

Le 21 mai 2018



ELEMENT FLEET MANAGEMENT CORP.

**Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires
du 26 juin 2018**

Avis est par les présentes donné que l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires d'Element Fleet Management Corp. (la « Société ») se tiendra à 9 h (heure de Toronto) le mardi 26 juin 2018 aux bureaux de Blake, Cassels & Graydon S.E.N.C.R.L./s.r.l., au 199 Bay Street, Suite 4000, Commerce Court West, Toronto (Ontario) Canada (l'« assemblée »), aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés audités de la Société au 31 décembre 2017 et pour l'exercice clos à cette date, et le rapport des auditeurs s'y rapportant, dont un exemplaire accompagne les présentes;
2. élire les administrateurs de la Société;
3. renouveler le mandat des auditeurs et autoriser le conseil d'administration à fixer leur rémunération;
4. examiner et, si on le juge souhaitable, adopter la résolution consultative sur l'approche de la Société en matière de rémunération de la haute direction;
5. traiter de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

La circulaire de sollicitation de procurations par la direction qui accompagne le présent avis de convocation fournit les détails des questions ci-dessus qui seront soumises à l'assemblée.

Les actionnaires sont invités à assister à l'assemblée. La circulaire de sollicitation de procurations par la direction comprend des renseignements importants concernant les points inscrits à l'ordre du jour de l'assemblée et la façon d'exercer vos voix. Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, vous pouvez voter par procuration en suivant les instructions fournies dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction. Les procurations doivent parvenir au plus tard à 9 h (heure de Toronto) le vendredi 22 juin 2018 ou, dans le cas de tout ajournement de l'assemblée, au moins 48 heures avant l'heure de la reprise, compte non tenu des samedis, des dimanches et des jours fériés.

Le 21 mai 2018

Par ordre du conseil d'administration,

***Le premier vice-président, chef du contentieux et
secrétaire général,***

David Colman



ELEMENT FLEET MANAGEMENT CORP.

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction relative à l'assemblée annuelle des actionnaires du 26 juin 2018

PROCURATIONS

Sollicitation de procurations

La présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction (la « circulaire ») est fournie à l'égard de la sollicitation, par la direction d'Element Fleet Management Corp. (« Element » ou la « Société ») ou pour son compte, de procurations devant être utilisées à l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de la Société (les « actions ordinaires ») de la Société qui sera tenue le mardi 26 juin 2018 (l'« assemblée ») ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. La sollicitation devrait s'effectuer principalement par la poste, mais les procurations pourraient aussi être sollicitées en personne, par de la publicité ou par téléphone, par les administrateurs, dirigeants ou employés de la Société, et ce, sans rémunération spéciale, ou par l'agent des transferts de la Société, Services aux investisseurs Computershare inc. (« Computershare »), à peu de frais. En outre, Element a retenu les services de Kingsdale Advisors (« Kingsdale ») à titre d'agent de sollicitation de procurations dans le cadre de la sollicitation de procurations en vue de l'assemblée. Pour ses services de sollicitation, Kingsdale recevra une rémunération fixe de 50 000 \$, plus les honoraires par appel et de communications habituels, le cas échéant. Les actionnaires peuvent communiquer avec Kingsdale par la poste à Kingsdale Advisors, The Exchange Tower, 130 King Street West, Suite 2950, P.O. Box 361, Toronto (Ontario) M5X 1E2, par téléphone sans frais en Amérique du Nord au 1-866-581-0510 ou à frais virés à l'extérieur de l'Amérique du Nord au 1-416-867-2272, ou par courriel au contactus@kingsdaleadvisors.com. La Société assumera les frais de sollicitation.

Nomination de fondés de pouvoir

Les personnes que la direction de la Société nomme dans le formulaire de procuration ci-joint sont des administrateurs ou des dirigeants de la Société. **Chaque actionnaire a le droit de nommer à titre de fondé de pouvoir une personne physique ou morale (qui ne doit pas nécessairement être un actionnaire de la Société), à l'exception des personnes désignées par la direction de la Société dans le formulaire de procuration ci-joint, pour assister et agir en son nom à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.** L'actionnaire peut exercer ce droit en inscrivant le nom de la personne physique ou morale qu'il entend nommer dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration ci-joint ou en remplissant un autre formulaire de procuration.

Dans le cas des actionnaires inscrits, le formulaire de procuration rempli, daté et signé devrait être envoyé dans l'enveloppe ci-jointe ou autrement, au premier vice-président, chef du contentieux et secrétaire général de la Société, a/s de Services aux investisseurs Computershare inc., 100 University Avenue, 8th Floor, North Tower, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, n° de télécopieur : 1-866-249-7775, ou au premier vice-président, chef du contentieux et secrétaire général de la Société à son siège social situé au 161 Bay Street, Suite 3600, Toronto (Ontario) M5J 2S1. Pour voter par Internet, accédez à www.investorvote.com et entrez le numéro de contrôle à 15 chiffres imprimé sur votre formulaire de

procuration. Pour voter par téléphone, composez le 1-866-732-8683 (sans frais en Amérique du Nord) et entrez le numéro de contrôle à 15 chiffres imprimé sur votre formulaire de procuration. Suivez les instructions fournies par le système de reconnaissance vocale interactif.

Dans le cas des actionnaires non inscrits qui reçoivent les présents documents par l'entremise de leur courtier ou d'un autre intermédiaire, ils devraient remplir et envoyer le formulaire de procuration conformément aux instructions données par leur courtier ou autre intermédiaire. Pour être valide, la procuration doit parvenir à Services aux investisseurs Computershare inc. ou au premier vice-président, chef du contentieux et secrétaire général de la Société au plus tard à 9 h (heure de Toronto) le vendredi 22 juin 2018 (à moins que le conseil d'administration de la Société (le « conseil ») ne renonce à cette date limite aux fins de la soumission de la procuration) ou, dans le cas de tout ajournement de l'assemblée, au moins 48 heures avant l'heure de la reprise, compte non tenu des samedis, des dimanches et des jours fériés.

Par ailleurs, Element pourrait utiliser le service QuickVote^{MC} de Broadridge afin d'aider les actionnaires non inscrits à exercer les droits de vote rattachés à leurs actions. Kingsdale pourrait communiquer avec les actionnaires non inscrits pour obtenir leurs instructions de vote directement par téléphone. Broadridge compilera ensuite les résultats de toutes les inscriptions reçues et fournira les instructions appropriées à l'égard des actions qui seront représentées à l'assemblée.

Révocation d'une procuration

L'actionnaire qui a donné une procuration peut la révoquer en déposant un document écrit signé par lui ou par son mandataire, muni d'une autorisation écrite, ou en faisant parvenir, par voie téléphonique ou électronique, une révocation signée au moyen d'une signature électronique par l'actionnaire ou par son mandataire par écrit au siège social de la Société à tout moment jusqu'au dernier jour ouvrable précédant la date de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, ou auprès du président de l'assemblée le jour de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement et avant le début de celle-ci. L'actionnaire peut également révoquer une procuration de toute autre façon permise par la loi.

Exercice du droit de vote par procuration

Dans le cadre de tout scrutin qui peut être demandé, les droits de vote rattachés aux actions ordinaires représentées par des procurations dûment signées en faveur des personnes désignées par la direction de la Société dans le formulaire de procuration ci-joint seront exercés ou non conformément aux instructions données sur le formulaire de procuration et, si l'actionnaire a indiqué sa position sur un point à l'ordre du jour, les droits de vote rattachés aux actions ordinaires seront exercés en conséquence.

Le formulaire de procuration ci-joint confère un pouvoir discrétionnaire aux personnes qui y sont nommées à l'égard des modifications apportées aux questions indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée ci-joint et à l'égard de toute autre question qui peut être dûment présentée à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. À la date de la présente circulaire, la direction de la Société n'est pas au courant de telles modifications ou de telles autres questions devant être soumises à l'assemblée. Toutefois, si des modifications apportées aux questions indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée ci-joint ou d'autres questions, dont la direction n'est pas au courant, étaient dûment soumises à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, les droits de vote rattachés aux actions ordinaires représentées par des procurations dûment signées en faveur des personnes désignées par la direction de la Société dans le formulaire de procuration ci-joint seront exercés à propos de ces questions aux termes de ce pouvoir discrétionnaire.

Actionnaires non inscrits

Seuls les porteurs inscrits d'actions ordinaires ou les personnes qu'ils ont dûment nommées à titre de fondés de pouvoir ont le droit de voter à l'assemblée. La plupart des actionnaires de la Société sont des actionnaires « non inscrits », car les actions ordinaires qu'ils détiennent ne sont pas immatriculées à leur nom mais plutôt au nom de la société de courtage, de la banque ou de la société de fiducie par l'entremise de laquelle ils ont acquis les actions ordinaires.

Un porteur d'actions ordinaires est un actionnaire non inscrit (ou véritable) (un « porteur non inscrit ») si les actions ordinaires de l'actionnaire sont immatriculées : a) au nom d'un intermédiaire (un « intermédiaire ») avec lequel le porteur non inscrit fait affaire relativement aux actions ordinaires, notamment une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs ou un fiduciaire ou administrateur de REER, de FERR, de REEE, de REEI, de CELI autogérés et de régimes similaires; ou b) au nom d'une agence de compensation (comme CDS & Co.) à laquelle l'intermédiaire est un adhérent.

Nomination des fondés de pouvoir

Les porteurs non inscrits qui ne se sont pas opposés à ce que leur intermédiaire communique certains renseignements sur la propriété les concernant à la Société sont désignés comme les propriétaires véritables non opposés (les « PVNO »). Les porteurs non inscrits qui se sont opposés à ce que leur intermédiaire communique à la Société des renseignements sur la propriété les concernant sont appelés les propriétaires véritables opposés (les « PVO »). Conformément aux exigences du *Règlement 54-101 sur la communication avec les propriétaires véritables des titres d'un émetteur assujetti* (le « Règlement 54-101 »), la Société a choisi d'envoyer des exemplaires des documents relatifs aux procurations, notamment un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote (collectivement, les « documents relatifs à l'assemblée ») indirectement par l'entremise des intermédiaires, qui feront suivre les documents aux PVNO et aux PVO. Element acquittera également les frais des intermédiaires pour les services qu'ils rendent en vue de transmettre les documents relatifs à l'assemblée aux PVNO et aux PVO conformément au Règlement 54-101. Les intermédiaires doivent faire parvenir les documents relatifs à l'assemblée à chaque porteur non inscrit (à moins qu'un porteur non inscrit n'ait renoncé au droit de recevoir ces documents) et font souvent appel à des sociétés de services (comme Broadridge Investor Communication Solutions, Canada) afin de permettre aux porteurs non inscrits de donner leurs instructions quant à l'exercice des droits de vote rattachés aux actions ordinaires que détient l'intermédiaire pour leur compte.

En règle générale, les porteurs non inscrits qui n'ont pas renoncé au droit de recevoir les documents relatifs à l'assemblée recevront :

- a) un formulaire de procuration déjà signé par l'intermédiaire (habituellement au moyen d'une signature autographiée) qui n'a pas été rempli à l'exception du nombre d'actions ordinaires dont les porteurs non inscrits ont la propriété véritable. Ce formulaire de procuration n'a pas besoin d'être signé par le porteur non inscrit. Le porteur non inscrit qui souhaite soumettre un formulaire de procuration doit plutôt dûment remplir le formulaire et le remettre à Computershare, comme il est décrit ci-dessus à la rubrique « Actionnaires non inscrits »;
- b) plus couramment, un formulaire d'instructions de vote qui doit être rempli et signé par le porteur non inscrit conformément aux directives indiquées sur celui-ci. Les porteurs non inscrits doivent soumettre leurs formulaires d'instructions de vote aux intermédiaires suffisamment à l'avance pour que leurs instructions de vote parviennent à la Société par l'entremise de l'intermédiaire.

L'objectif de ces procédures est de permettre aux porteurs non inscrits de donner leurs instructions quant à l'exercice des droits de vote rattachés aux actions ordinaires dont ils sont propriétaires véritables. Si un porteur non inscrit qui reçoit un formulaire de procuration ou un formulaire

d'instructions de vote souhaite assister et voter à l'assemblée en personne (ou souhaite qu'une autre personne le fasse pour son compte), il doit biffer les noms des personnes désignées dans le formulaire de procuration et inscrire son propre nom (ou le nom de l'autre personne) dans l'espace prévu à cet effet sur le formulaire de procuration ou, dans le cas d'un formulaire d'instructions de vote, suivre les instructions correspondantes sur ce formulaire, se désigner à titre de fondé de pouvoir et déposer le formulaire de procuration ou soumettre le formulaire d'instructions de vote de la manière adéquate indiquée ci-dessus. Les porteurs non inscrits devraient suivre attentivement les directives indiquées sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote qu'ils reçoivent de leur intermédiaire afin d'exercer les droits de vote rattachés aux actions ordinaires qui sont détenues par l'entremise de cet intermédiaire. **Par conséquent, les porteurs non inscrits devraient s'assurer que les instructions relatives à l'exercice des droits de vote rattachés à leurs actions ordinaires sont communiquées aux personnes concernées, le cas échéant.**

Ces documents relatifs à l'assemblée sont envoyés tant aux propriétaires inscrits qu'aux propriétaires non inscrits d'actions ordinaires. Si vous êtes un porteur non inscrit, et que la Société ou son mandataire vous a envoyé ces documents relatifs à l'assemblée directement, c'est que votre nom et votre adresse ainsi que des renseignements à l'égard de vos participations en titres ont été obtenus conformément aux exigences des organismes de réglementation des valeurs mobilières applicables auprès de l'intermédiaire qui les détenait pour votre compte. En choisissant de vous envoyer ces documents relatifs à l'assemblée directement, la Société (et non pas l'intermédiaire qui les détient pour votre compte) a assumé la responsabilité (i) de vous faire parvenir ces documents relatifs à l'assemblée et (ii) d'exécuter vos instructions de vote en bonne et due forme. Veuillez retourner vos instructions de vote comme il est précisé dans la demande d'instructions de vote.

La Société n'a pas recours au mécanisme de notification et d'accès prévu par le Règlement 54-101 et le *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue* pour distribuer la présente circulaire.

ACTIONS COMPORTANT DROIT DE VOTE

Actions comportant droit de vote

Au 21 mai 2018, la Société comptait 380 550 775 actions ordinaires en circulation, comportant chacune un droit de vote. La majorité simple des voix exprimées à l'assemblée, en personne, par procuration ou d'une autre façon, constituera l'approbation de toute question soumise à un vote.

Date de clôture des registres

Le conseil a fixé au 25 mai 2018 la date de clôture des registres afin de déterminer les porteurs d'actions ordinaires ayant le droit de recevoir un avis de convocation à l'assemblée et d'y voter. Tout porteur d'actions ordinaires inscrit à la fermeture des bureaux à la date de clôture des registres a le droit d'exercer les droits de vote rattachés aux actions ordinaires immatriculées à son nom à cette date à propos de chaque point à l'ordre du jour de l'assemblée.

Actionnaires principaux

À la connaissance des administrateurs et des membres de la haute direction de la Société, au 21 mai 2018, personne n'avait la propriété véritable ni le contrôle, directement ou indirectement, de 10 % ou plus des droits de vote afférents aux actions ordinaires en circulation.

QUESTIONS DEVANT ÊTRE SOUMISES À L'ASSEMBLÉE

À moins d'indication contraire, tous les montants indiqués dans la présente circulaire sont exprimés en dollars canadiens.

1. **États financiers**

Les états financiers seront présentés à l'assemblée. Aucun vote à l'égard des états financiers n'est requis.

2. **Élection des administrateurs**

Les statuts de la Société exigent un minimum de trois administrateurs et un maximum de 14 administrateurs. Le conseil a fixé à neuf le nombre d'administrateurs à élire à l'assemblée. Aux termes des règlements administratifs de la Société, les administrateurs de la Société sont élus tous les ans. Le mandat de chaque administrateur prend fin à la prochaine assemblée annuelle ou à l'élection ou à la nomination en bonne et due forme de son remplaçant, à moins que son poste ne devienne vacant plus tôt conformément aux règlements administratifs.

En l'absence d'instructions contraires, les personnes désignées par la direction de la Société dans le formulaire de procuration ci-joint entendent voter POUR l'élection à titre d'administrateurs de chacun des candidats dont les noms sont indiqués ci-après. La direction n'envisage pas que l'un des candidats ne soit pas en mesure d'occuper un poste d'administrateur, mais si cela devait se produire pour quelque motif que ce soit avant l'assemblée, les droits de vote rattachés aux actions ordinaires représentées par des procurations dûment signées en faveur de ces candidats peuvent être exercés par les personnes désignées par la direction de la Société dans le formulaire de procuration ci-joint, à leur gré, en faveur d'un autre candidat.

Les profils des candidats à un poste d'administrateur dans la présente circulaire contiennent des renseignements détaillés sur chaque candidat à l'élection au conseil, y compris son expertise, sa participation aux comités, son taux de présence aux réunions, sa participation aux conseils de sociétés ouvertes et les résultats du vote lors de l'élection des administrateurs de l'an dernier, le nombre de titres dont cette personne, les personnes avec qui elle a un lien ou les membres de son groupe ont la propriété véritable, le contrôle ou l'emprise au 31 décembre 2017, directement ou indirectement, ainsi que sa rémunération totale en 2017, le cas échéant. Les renseignements quant aux titres détenus en propriété véritable ou sur lesquels un contrôle ou une emprise est exercé, n'étant pas connus de la Société, ont été fournis individuellement par les candidats respectifs.

3. **Renouvellement du mandat des auditeurs**

À l'heure actuelle, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. sont les auditeurs de la Société. À l'assemblée, les porteurs d'actions ordinaires auront à approuver le renouvellement du mandat d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant qu'auditeurs de la Société jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à la nomination de leur remplaçant, et à autoriser le conseil à fixer la rémunération de ces derniers.

En l'absence d'instructions contraires, les personnes désignées par la direction de la Société dans le formulaire de procuration ci-joint entendent voter POUR le renouvellement du mandat d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant qu'auditeurs de la Société jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à la nomination de leur remplaçant, et autoriser le conseil à fixer la rémunération de ces derniers.

4. Vote consultatif sur l'approche de la Société en matière de rémunération de la haute direction

L'objectif directeur du programme de rémunération de la haute direction de la Société consiste à faire correspondre les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires. Cet objectif se reflète dans le principe de rémunération au rendement de la Société, fondé sur les pratiques concurrentielles du marché, sans favoriser la prise de risques excessifs ou inappropriés. La Société estime que son approche en matière de rémunération de la haute direction est dans l'intérêt des actionnaires, étant donné que les membres de la haute direction et les actionnaires partagent les mêmes objectifs de favoriser la réussite commerciale et d'accroître la valeur pour les actionnaires. Vous trouverez plus de détails concernant le programme de rémunération de la haute direction de la Société dans la présente circulaire, y compris l'analyse de la rémunération à compter de la page 41.

À l'assemblée, les porteurs d'actions ordinaires seront appelés à voter sur la façon dont la Société rémunère ses membres de la haute direction. Ce vote n'est effectué qu'à titre consultatif et ne lie pas la Société ni le conseil. Cependant, il influencera l'étude des questions liées à la rémunération de la haute direction par le comité de rémunération et de gouvernance (le « comité de rémunération ») dans l'avenir.

La résolution ordinaire, qui doit obtenir une majorité des voix pour être adoptée, s'établit comme suit :

« Il est résolu, à titre consultatif et sans diminuer le rôle ni les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction transmise en prévision de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société pour 2018. »

En l'absence d'instructions contraires, les personnes désignées par la direction de la Société dans le formulaire de procuration ci-joint entendent voter POUR cette résolution consultative.

MISE EN GARDE CONCERNANT LES ÉNONCÉS PROSPECTIFS ET L'INFORMATION PROSPECTIVE

La présente circulaire renferme des énoncés prospectifs et de l'information prospective concernant Element et ses activités. Ces énoncés et cette information sont fondés sur les attentes, les estimations, les projections, les hypothèses et les croyances internes actuelles de la direction d'Element. Ces énoncés peuvent porter, entre autres, sur nos programmes de rémunération, la composition de notre conseil et de nos comités, nos activités, notre rendement financier prévu, nos perspectives d'affaires, nos dépenses en immobilisations prévues et nos stratégies. Les énoncés prospectifs comprennent des énoncés de nature prévisionnelle, qui dépendent de situations ou d'événements futurs ou qui y renvoient. Dans certains cas, on reconnaît les énoncés prospectifs et l'information prospective à l'emploi d'expressions telles que « prévoir », « s'attendre à », « avoir l'intention de », « estimer », « cible », « projet », « prévision », « pouvoir », « potentiel », « proposé » et d'autres expressions similaires, ou de mentions indiquant que certains événements ou conditions « pourraient survenir » ou « surviendront » dans l'avenir.

Les énoncés prospectifs sont fournis afin d'aider le lecteur à comprendre Element ainsi que son entreprise, ses activités, les risques auxquels elle est exposée, son rendement financier, sa situation financière et ses flux de trésorerie à certaines dates et pour les périodes terminées à certaines dates et de donner de l'information au sujet des attentes et des projets actuels de la direction se rapportant à l'avenir, et le lecteur est prié de noter que ces énoncés pourraient ne pas se prêter à d'autres fins. Ces énoncés ne garantissent pas le rendement futur et comportent des risques, des incertitudes et d'autres facteurs connus et inconnus qui pourraient faire en sorte que les résultats ou les événements réels diffèrent considérablement des résultats prévus dans les énoncés prospectifs ou l'information prospective. On ne

devrait pas se fier indûment à ces énoncés prospectifs puisque rien ne garantit que les projets, intentions ou attentes sur lesquels ils sont fondés se concrétiseront.

Les renseignements contenus dans les énoncés prospectifs sont fondés sur certaines hypothèses importantes qui ont servi à formuler une conclusion, une prévision ou une projection, notamment sur les perceptions de la direction à l'égard des tendances historiques, de la conjoncture actuelle et des événements futurs prévus, ainsi que sur d'autres questions jugées pertinentes dans les circonstances. Même si Element estime que les attentes reflétées dans les énoncés prospectifs sont raisonnables, rien ne garantit que ces attentes s'avéreront exactes. Element ne peut garantir les résultats, les niveaux d'activité, le rendement ou les réalisations futurs. De plus, ni Element ni aucune autre personne n'assument de responsabilité quant à l'exactitude ou à l'exhaustivité des énoncés prospectifs et de l'information prospective.

Des renseignements supplémentaires au sujet des risques et des incertitudes liés à l'entreprise d'Element et des hypothèses ou des facteurs importants sur lesquels les renseignements contenus dans les énoncés prospectifs sont fondés sont fournis dans la notice annuelle et le rapport de gestion pour l'exercice 2017 d'Element, qui ont été déposés auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières et qui peuvent être consultés au www.sedar.com.

Sauf si les lois canadiennes applicables l'exigent expressément, les énoncés prospectifs ne sont valables qu'à la date à laquelle ils sont effectués et Element ne s'engage nullement à mettre à jour ni à modifier publiquement les énoncés prospectifs, que ce soit en raison de nouveaux renseignements, d'événements futurs ou pour d'autres raisons.

ADMINISTRATEURS

Candidats à l'élection au conseil d'administration

Les tableaux ci-dessous présentent des renseignements sur les candidats. Ils contiennent des renseignements relatifs à la participation actuelle des candidats aux comités permanents du conseil et aux autres postes d'administrateurs occupés auprès de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années. Les profils indiquent également les fonctions principales actuelles et les fonctions principales occupées au cours des cinq dernières années, si elles sont différentes. De plus, ils indiquent les titres d'Element détenus au 31 décembre 2017 par chacun des candidats, et sous forme de multiple de leur rémunération annuelle. Certains autres renseignements personnels sont également présentés. Dans les tableaux, certains renseignements, qui ne sont pas connus de la Société, ont été fournis individuellement par les candidats proposés respectifs.

Hon. Brian Tobin, P.C., O.C. – Président du conseil et administrateur indépendant					
Ottawa (Ontario) Canada Administrateur depuis 2015 Âge : 63 ans					
	L'honorable Brian Tobin est président du conseil d'Element et président du comité de rémunération. Il a été nommé au conseil d'Element pour la première fois en avril 2015. M. Tobin a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 2013 pour son apport à la politique publique canadienne tant au niveau fédéral que provincial. Il a été ministre fédéral de l'Industrie d'octobre 2000 à janvier 2002. Auparavant, il avait été premier ministre de Terre-Neuve-et-Labrador de 1996 à 2000. M. Tobin a été député à la Chambre des communes de 1980 à 1996 et ministre des Pêches et Océans dans le cabinet fédéral de 1993 à 1996. Il est actuellement vice-président du conseil, Banque d'affaires et services aux sociétés de BMO Marchés des capitaux, fournisseur de services financiers nord-américain. M. Tobin est président du conseil de New Flyer Industries Inc. et président du conseil et administrateur principal du Groupe Aecon Inc. Il a également siégé à titre de président-directeur du conseil et de président et chef de la direction de Consolidated Thompson Iron Mines Limited (« CLM »). M. Tobin a dirigé l'équipe de négociation qui a vendu CLM à Cliffs Natural Resources Inc. pour 4,9 G\$, l'une des plus importantes opérations minières au monde en 2011. Il a également été administrateur de Corporation aurifère Aurvista, de Calvista Gold Corporation, de Cline Mining Corporation, de Marret Resources Inc., de Lions Gate Entertainment Corp. et de Canpages Inc. et a été fiduciaire de Newport Partners Income Trust. M. Tobin est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés et diplômé du Programme de perfectionnement des administrateurs. Il a reçu des diplômes honorifiques de la St. Francis Xavier University et de la Brock University.				
	Participation au conseil/aux comités permanents/taux de présence en 2017 :		Conseil (10/10 100 %), comité de rémunération (6/6 100 %)		
	Participation aux conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq (5) dernières années :		Groupe Aecon Inc. (depuis 2005) et New Flyer Industries Inc. (depuis 2005)		
	Rémunération en 2017 :		299 541 \$ (56 % sous forme d'UAD)		
	Assemblée annuelle de 2017 (votes en faveur) :		86,38 %		
Titres détenus à la fin de l'exercice					
Exercice	Actions (n ^{bre})	UAD (n ^{bre})	Options (n ^{bre})	Valeur totale des titres	Multiple de la rémunération annuelle de 2018
2017	46 000	52 969	—	940 206 \$	2,98x
2016	46 000	42 984	—	1 108 741 \$	3,52x

Paul D. Damp – Administrateur indépendant

Toronto (Ontario) Canada | Administrateur depuis 2016 | Âge : 62 ans



M. Damp est administrateur d'Element et président du comité d'audit. M. Damp est président de Finn River Management Corp., société d'investissement privée. Il a été auparavant président du conseil non membre de la direction et administrateur de DH Corporation de 2001 à 2017 et président du conseil, administrateur et chef de la direction d'Accugraph Corporation de 1996 à 1998. Avant 1994, il était président et chef de l'exploitation de SHL Systemhouse Inc., et avant 1990, associé chez KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. M. Damp est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la University of Toronto et est comptable professionnel agréé.

Participation au conseil/aux comités permanents/taux de présence en 2017 :

Conseil (10/10 100 %), Audit (6/6 100 %)

Participation aux conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq (5) dernières années :

DH Corporation (jusqu'en 2017)

Rémunération en 2017 :

200 000 \$ (85 % sous forme d'UAD)

Assemblée annuelle de 2017 (votes en faveur) :

84,21 %

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Actions (n ^{bre})	UAD (n ^{bre})	Actions privilégiées (n ^{bre})	Valeur totale des titres	Multiple de la rémunération annuelle de 2018
2017	15 000	32 265	5 000	449 018 \$	2,69x
2016	15 000	—	—	186 900 \$	1,12x

Joan Lamm-Tennant – Administratrice indépendante

Fairfield (Connecticut) États-Unis | Administratrice depuis 2014 | Âge : 65 ans



M^{me} Lamm-Tennant est administratrice d'Element et membre du comité de rémunération et du comité d'audit. Elle siège au conseil d'Element depuis mai 2014. M^{me} Lamm-Tennant est chef de la direction et fondatrice de Blue Marble Micro Limited, entreprise sociale à but lucratif financée par huit entités d'assurance internationales en janvier 2016 et qui travaille à étendre la couverture des risques aux groupes mal desservis. Auparavant, elle était économiste en chef, Économie mondiale et stratège, Gestion du risque chez Guy Carpenter Company LLC, société responsable de la gestion des services de réassurance et du risque de Marsh & McLennan, et présidente de GenRe Capital Consultants, où elle dirigeait la division de services-conseils mondiaux General Reinsurance. M^{me} Lamm-Tennant agissait à titre de conseillère auprès de membres de la haute direction et de membres du conseil de sociétés mondiales d'assurance et de réassurance et **était** spécialisée en modélisation du risque d'entreprise, en mise en œuvre de processus décisionnels en matière de risque et en stratégies à valeur élevée générant une productivité du capital et une croissance rentable. Avant de se joindre au secteur, M^{me} Lamm-Tennant a eu une carrière universitaire pendant plus de 15 ans. Elle a été professeure permanente de finances à la Villanova University, où elle était titulaire de la Thomas Labrecque Chair in Business. Lorsqu'elle s'est jointe au secteur, M^{me} Lamm-Tennant était professeure auxiliaire à la Wharton School de la University of Pennsylvania, où elle était titulaire de la Laurence and Susan Hirsch Chair in International Business. Elle est titulaire d'un doctorat en finances et en placements de la University of Texas à Austin, d'une maîtrise en administration des affaires spécialisée en finances de St. Mary's University à San Antonio, au Texas, et d'un baccalauréat en administration des affaires spécialisé en comptabilité de la St. Mary's University à San Antonio, au Texas.

Participation au conseil/aux comités permanents/taux de présence en 2017 :

Conseil (10/10 100 %), comité de rémunération (6/6 100 %), comité d'audit (6/6 100 %)

Participation aux conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq (5) dernières années :

Ambac Financial Group, Inc. (depuis 2018)

Rémunération en 2017 :

270 751 \$ (86 % sous forme d'UAD)

Assemblée annuelle de 2017 (votes en faveur) :

85,94 %

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Actions (n ^{bre})	UAD (n ^{bre})	Actions privilégiées (n ^{bre})	Valeur totale des titres	Multiple de la rémunération annuelle de 2018
2017	30 277	90 982	2 000	1 201 344 \$	5,69x
2016	30 277	68 948	2 000	1 285 843 \$	6,09x

William Lovatt – Administrateur indépendant

Winnipeg (Manitoba) Canada | Administrateur depuis 2014 | Âge : 64 ans



M. Lovatt a été nommé au conseil d'Element en décembre 2014 et était auparavant président du conseil jusqu'à la réalisation de l'opération de scission. Il est président du comité du risque et membre du comité d'audit. M. Lovatt est également président du conseil d'administration d'ECN Capital Corp. Il possède 40 ans d'expertise en investissement ainsi qu'à titre de haut dirigeant. M. Lovatt est l'un des membres de la haute direction les plus respectés dans le secteur des services financiers au Canada, ayant été vice-président directeur et chef des finances de Great-West Lifeco Inc., de La Great-West, compagnie d'assurance-vie, de London Life, Compagnie d'Assurance-Vie et de La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie. M. Lovatt s'est joint à La Great-West en 1979 et a occupé divers postes au service des placements de l'assureur avant d'être nommé chef des finances. M. Lovatt a siégé au Conseil de surveillance de la normalisation comptable de 2000 à 2008 et, en 2009, à la suite de la crise financière mondiale, le gouvernement du Canada lui a demandé de participer au comité consultatif sur la liquidité dans les marchés des capitaux du ministère fédéral des Finances. M. Lovatt a obtenu un baccalauréat en commerce (spécialisé) de la University of Saskatchewan en 1975 et le titre d'analyste financier agréé en 1983 et il est devenu fellow des comptables généraux accrédités (FCGA) en 2003.

Participation au conseil/aux comités permanents/taux de présence en 2017 :

Conseil (10/10 100 %), comité d'audit (6/6 100 %), comité du risque (4/4 100 %)

Participation aux conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq (5) dernières années :

ECN Capital Corp. (depuis 2016)

Rémunération en 2017 :

385 781 \$ (64 % sous forme d'UAD)

Assemblée annuelle de 2017 (votes en faveur) :

84,30 %

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Actions (n ^{bre})	UAD (n ^{bre})	Options (n ^{bre})	Valeur totale des titres	Multiple de la rémunération annuelle de 2018
2017	100 000	153 575	—	2 408 963 \$	12,88x
2016	100 000	128 628	—	2 848 705 \$	15,23x

Jay Forbes – Administrateur membre de la direction

Chester Basin (Nouvelle-Écosse) Canada | Administrateur depuis 2018 | Âge : 57 ans



M. Forbes est administrateur d'Element et a été nommé chef de la direction de la Société avec prise d'effet le 1^{er} juin 2018. Avant de se joindre à Element, M. Forbes avait été président et chef de la direction de Manitoba Telecom Services Inc. (« MTS »), fournisseur de services de télécommunications régional, de 2015 à 2017. Il a été président et chef de la direction de Teranet Inc., société de développement, exploitant et propriétaire de systèmes d'enregistrement foncier électroniques, de 2009 à 2013. Les autres fonctions de dirigeant que M. Forbes a occupées comprennent celles de président d'Ingram Micro Inc. et de président et chef de la direction d'Aliant Inc. Il est administrateur d'Economical Insurance et était auparavant administrateur de MTS, de Stratos Global Corporation et d'Aliant Inc. M. Forbes a reçu le prix des 40 Canadiens performants de moins de 40 ans et celui des 50 meilleurs chefs de la direction (*Top 50 CEO Award*). Il est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Dalhousie University, est Fellow des Chartered Professional Accountants of Nova Scotia (FCPA, FCA) et a suivi le programme de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Participation au conseil/aux comités permanents/taux de présence en 2017 :

s.o.

Participation aux conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq (5) dernières années :

Manitoba Telecom Services Inc. (jusqu'en 2017)

Rémunération en 2017 :

s.o.

Assemblée annuelle de 2017 (votes en faveur) :

s.o.

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Actions (n ^{bre}) ⁽¹⁾	UAD (n ^{bre})	Options (n ^{bre})	Valeur totale des titres	Multiple de la rémunération annuelle de 2018
2017	—	—	—	—	s.o.
2016	—	—	—	—	s.o.

(1) M. Forbes a acheté 200 000 actions ordinaires en mai 2018.

G. Keith Graham – Administrateur indépendant

Chatham (Ontario) Canada | Administrateur depuis 2018 | Âge : 56 ans



M. Graham est administrateur d'Element et membre du comité de rémunération. Il a été nommé administrateur en mai 2018. Il possède une vaste expertise en matière d'affaires, d'investissements et de gestion d'actifs et apporte le point de vue précieux d'un investisseur institutionnel au conseil. M. Graham est le fondateur et président de Rondeau Capital Inc., société d'investissement et de services-conseils fermée, dont il a géré activement les investissements de 2009 à 2017. Il possède plus de 25 ans d'expérience à titre de gestionnaire de portefeuille et de membre de la haute direction de sociétés telles qu'AGF Funds Inc., société de gestion d'actifs mondiale diversifiée, de Placements Trimark, société de gestion d'investissements fermée, et du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, l'un des régimes de retraite à profession unique et des investisseurs en capital-investissement les plus importants au monde. M. Graham est analyste financier agréé et titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Ivey School of Business de la University of Western Ontario.

Participation au conseil/aux comités permanents/taux de présence en 2017 :

s.o.

Participation aux conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq (5) dernières années :

B.E.S.T. Total Return Fund, Inc. (depuis 2018) et Redknee Solutions Inc. (jusqu'en 2017)

Rémunération en 2017 :

s.o.

Assemblée annuelle de 2017 (votes en faveur) :

s.o.

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Actions (n ^{bre})	UAD (n ^{bre})	Options (n ^{bre})	Valeur totale des titres	Multiple de la rémunération annuelle de 2018
2017	—	—	—	—	s.o.
2016	—	—	—	—	s.o.

Rubin J. McDougal – Administrateur indépendant

Alpine (Utah) États-Unis | Administrateur depuis 2018 | Âge : 61 ans



M. McDougal est administrateur d'Element et membre du comité du risque. Il a été nommé administrateur en mai 2018. Il apporte une vaste expérience de la finance, de la conformité des sociétés ouvertes et de la présentation de l'information financière à la Société, ayant guidé avec succès diverses organisations financières dans le passé. M. McDougal fournit des services-conseils de soutien à un large éventail d'entreprises fermées et a occupé des postes de direction financière à l'échelle mondiale en Asie, en Europe et aux États-Unis. Il a été administrateur de Novitex Enterprise Solutions, Inc., fournisseur de services gérés dans le secteur de l'impartition de documents, où il a également été président du comité d'audit. M. McDougal a été chef des finances de CEVA Logistics, fournisseur de services de chaîne d'approvisionnement d'envergure mondiale situé à Amsterdam, de 2009 à 2016, et chef des finances de CNH Global NV, fabricant et fournisseur de services financiers dans les secteurs du matériel agricole et de construction, de 2006 à 2009. Il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la Western Michigan University.

Participation au conseil/aux comités permanents/taux de présence en 2017 :

s.o.

Participation aux conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq (5) dernières années :

Néant

Rémunération en 2017 :

s.o.

Assemblée annuelle de 2017 (votes en faveur) :

s.o.

Titres détenus à la fin de l'exercice

Exercice	Actions (n ^{bre})	UAD (n ^{bre})	Options (n ^{bre})	Valeur totale des titres	Multiple de la rémunération annuelle de 2018
2017	—	—	—	—	s.o.
2016	—	—	—	—	s.o.

Andrew Clarke – Administrateur indépendant

Minneapolis (Minnesota) États-Unis | Nouveau candidat | Âge : 47 ans



Andrew Clarke compte plus de 20 années d'expérience dans le secteur des transports. Depuis 2015, M. Clarke est chef des finances de C.H. Robinson, Inc. de Minneapolis, dans le Minnesota, société inscrite au NASDAQ et l'un des fournisseurs de services logistiques externes les plus importants au monde. De 2007 à 2013, il a été chef de la direction de Panther Expedited Services, Inc. de Seville, en Ohio, fournisseur de services logistiques de premier plan spécialisé dans les segments de l'automobile, des sciences de la vie, des services aux gouvernements et de la fabrication. De 2001 à 2006, M. Clarke a occupé divers postes de direction, notamment celui de premier vice-président et chef des finances de Forward Air Corporation, société de services de transport diversifiée inscrite au NASDAQ. Il a été administrateur de plusieurs sociétés ouvertes, dont Forward Air Corporation, Blount International Inc., où il a été président du comité d'audit et membre du comité de gouvernance et de rémunération, et Pacer International, Inc., où il a été président du comité d'audit et membre des comités de rémunération et de mise en candidature et de gouvernance. M. Clarke est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en administration des affaires de la Washington University et d'une maîtrise en administration des affaires de la Booth School of Business de la University of Chicago.

Participation au conseil/aux comités permanents/taux de présence en 2017 :

s.o.

Participation aux conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq (5) dernières années :

Blount International, Inc. (jusqu'en 2016)

Rémunération en 2017 :

s.o.

Assemblée annuelle de 2017 (votes en faveur) :

s.o.

Alexander D. Greene – Administrateur indépendant

Armonk (New York) États-Unis | Nouveau candidat | Âge : 59 ans



Alexander Greene possède plus de 35 ans d'expérience en financement d'entreprise et en capital-investissement. M. Greene est actuellement président du conseil de Modular Space Holdings Inc., fournisseur de bâtiments modulaires temporaires et permanents, dont il est membre du conseil d'administration depuis août 2016. Il est administrateur d'Ambac Financial Group, Inc. depuis avril 2015 et administrateur de USA Truck Inc., société de camionnage de marchandises sèches cotée en bourse, depuis mai 2014. De 2005 à 2014, M. Greene a été directeur général et directeur du capital-investissement américain de Brookfield Asset Management Inc. (« Brookfield »), société de gestion d'actifs non traditionnels d'envergure mondiale. Avant de se joindre à Brookfield, il avait été directeur général et codirigeant de Carlyle Strategic Partners, fonds de capital-investissement appartenant à The Carlyle Group, et directeur général de Wasserstein Perella, où il était banquier d'affaires auprès d'entreprises à grande et à moyenne capitalisation et où il se spécialisait dans les opérations de financement à effet de levier et de restructuration du capital. M. Greene est président de Armonk Independent Fire Company et est titulaire d'un baccalauréat en finances de The George Washington University.

Participation au conseil/aux comités permanents/taux de présence en 2017 :

s.o.

Participation aux conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq (5) dernières années :

Ambac Financial Group, Inc. (depuis 2015),
USA Truck, Inc. (depuis 2014), Civeo Corporation
(jusqu'en 2015), CWC Energy Services Corp.
(jusqu'en 2014) et Overseas Shipholding Group, Inc.
(jusqu'en 2015)

Rémunération en 2017 :

s.o.

Assemblée annuelle de 2017 (votes en faveur) :

s.o.

Interdictions d'opérations, faillites, pénalités ou sanctions

À la connaissance d'Element, aucun des candidats aux postes d'administrateurs d'Element susmentionnés n'est, à la date de la présente circulaire, ni n'a été, au cours des dix dernières années, a) administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société qui, pendant qu'il exerçait cette fonction, (i) a fait l'objet d'une ordonnance d'interdiction d'opérations, d'une ordonnance assimilable à une interdiction d'opérations ou de toute ordonnance qui prive la société visée du droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières, pendant une période plus de 30 jours

consécutifs, ou (ii) a fait l'objet d'un événement qui a fait en sorte, après que cette personne a cessé d'être administrateur, chef de la direction ou chef des finances, que la société fasse l'objet d'une telle ordonnance; ni b) administrateur ou membre de la haute direction d'une société qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ni ne s'est vu nommer un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite pour détenir ses biens; si ce n'était :

- que Rubin McDougal était chef des finances de CEVA Logistics en 2012 lorsque la société a effectué volontairement une offre d'échange de dette contre capitaux propres assortie d'une éventualité indiquée d'échange involontaire, au moyen d'un dépôt en vertu du chapitre 11 du *United States Bankruptcy Code*;
- qu'Alexander Greene était président du conseil d'administration de Modular Space Holdings Inc. en décembre 2016 lorsque celle-ci a procédé à une restructuration financière en vertu du chapitre 11 du *United States Bankruptcy Code*, dont elle a été libérée en mars 2017.

Aucun candidat à un poste d'administrateur de la Société n'a fait l'objet a) de pénalités ni de sanctions imposées par un tribunal relativement à une loi sur les valeurs mobilières ou par une autorité en valeurs mobilières, ni n'a conclu de règlement amiable avec une autorité en valeurs mobilières; ou b) d'aucune autre pénalité ni sanction imposée par un tribunal ou un organisme de réglementation dont il est probable qu'elle serait considérée comme importante pour un porteur de titres raisonnable dans le cadre de sa décision de voter ou non en faveur d'un candidat à un poste d'administrateur.

Politique de vote à la majorité

Element a adopté une politique de vote à la majorité. Aux termes de cette politique, les actionnaires votent pour l'élection de chacun des administrateurs à chaque assemblée annuelle des actionnaires plutôt que pour une liste fixe d'administrateurs. En outre, dans le cas d'une élection non contestée d'administrateurs à une assemblée des actionnaires applicable, les voix exprimées en faveur de l'élection d'un candidat au poste d'administrateur doivent représenter une majorité des droits de vote rattachés aux actions exercés et ayant fait l'objet d'une abstention pour l'élection de l'administrateur. Si cela n'est pas le cas, cet administrateur doit présenter sa démission au président du conseil (le « président du conseil ») immédiatement après l'assemblée des actionnaires applicable. L'administrateur qui présente sa démission conformément à cette politique ne peut participer à aucune réunion du comité de rémunération ou du conseil à laquelle la démission est examinée. Le comité de rémunération considérera rapidement cette démission présentée et recommandera au conseil les mesures à prendre à l'égard de celle-ci. À moins de circonstances exceptionnelles, le conseil doit accepter rapidement la démission présentée. Dans tous les cas, la démission sera acceptée (ou, plus rarement, refusée) dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires applicables. Le conseil doit faire connaître sans délai sa décision, y compris les motifs à l'appui de celle-ci, au moyen d'un communiqué. La Société doit remettre un exemplaire de ce communiqué à la TSX.

Si le conseil décide de ne pas accepter la démission, le communiqué doit décrire en détail les motifs expliquant cette décision. En faisant sa recommandation au conseil, le comité de rémunération tiendra compte, entre autres, du motif pour lequel les voix ont fait l'objet d'une abstention, des compétences ainsi que de l'expertise de l'administrateur, de la taille globale du conseil, notamment des compétences et de l'expertise des autres administrateurs, en plus de la question de savoir si l'acceptation de cette démission ferait en sorte qu'Element ne respecte plus une loi ou une règle sur les valeurs mobilières applicable d'une commission sur les valeurs mobilières provinciale ou d'une bourse de valeurs et si la démission de l'administrateur pourrait entraîner le déclenchement de dispositions en matière de changement de contrôle ou similaires aux termes d'un contrat liant Element ou d'un régime d'avantages

sociaux d'Element et, dans l'affirmative, de l'incidence éventuelle de l'acceptation de cette démission. Si une démission est acceptée, le conseil peut attendre de combler le poste vacant créé au conseil jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires, combler le poste vacant par la nomination d'un administrateur dont le conseil estime qu'il mérite la confiance des actionnaires d'Element, réduire la taille du conseil ou convoquer une assemblée extraordinaire des actionnaires pour que ceux-ci se penchent sur l'élection d'un candidat recommandé par le conseil afin de combler le poste vacant.

Durée du mandat/retraite obligatoire des administrateurs

Le conseil a examiné activement les questions de durée du mandat et de retraite obligatoire et continuera à le faire. À l'heure actuelle, le conseil estime qu'il n'est pas justifié de mettre en œuvre des politiques sur ces questions. En fait, le conseil estime que son processus d'autoévaluation rigoureux existant, combiné à l'apport de la société externe spécialiste des questions de gouvernance à laquelle a fait appel la Société, Global Governance Advisors, représente une façon plus efficace et transparente de s'assurer que les administrateurs continuent d'ajouter de la valeur et demeurent d'importants collaborateurs, et que la composition actuelle du conseil reflète de tels objectifs.

Administrateurs siégeant à d'autres conseils

Le conseil ne fixe pas de limite formelle quant au nombre de conseils d'autres sociétés auxquels les administrateurs peuvent siéger. Le comité de rémunération examine les situations où des administrateurs siègent à d'autres conseils dans le cadre de son évaluation annuelle de l'indépendance des administrateurs. En date des présentes, (i) MM. Hudson et Lovatt sont également membres du conseil d'administration d'ECN Capital Corp. et (ii) M. Greene et M^{me} Lamm-Tennant sont également membres du conseil d'administration d'Ambac Financial Group, Inc. M. Hudson ne sera pas candidat aux fins de réélection à l'assemblée.

Présence des administrateurs en 2017

Le relevé des présences de chaque administrateur se présentant à la réélection à cette assemblée est indiqué dans les profils des administrateurs ci-dessus. À chaque réunion du conseil et des comités permanents, des séances à huis clos des administrateurs indépendants ont été tenues afin de permettre aux membres qui sont considérés comme indépendants de la direction de se réunir en l'absence de celle-ci.

Le comité de rémunération examine le relevé des présences de chaque administrateur dans le cadre du processus de mise en candidature. Le conseil exigera qu'un administrateur présente sa démission s'il ne satisfait pas à l'exigence minimale relative à l'assiduité (75 % des réunions dans un exercice donné), sous réserve d'un examen des circonstances atténuantes dans son cas. Tous les administrateurs ont rempli les exigences minimales relatives à l'assiduité en 2017.

Évaluation des compétences des administrateurs

Le conseil a mis sur pied le comité de rémunération, qui évalue le conseil ainsi que ses membres et ses comités (chaque comité évaluant ses membres) chaque année et lui recommande des candidats susceptibles de combler les postes vacants ou de répondre aux nouveaux besoins du conseil. Le comité définit les compétences recherchées dans le cadre de son évaluation du rendement du conseil et de son examen constant des besoins de la Société, et le président du comité de rémunération communique avec les personnes qui possèdent l'expérience et les compétences requises. Les candidats intéressants sont reçus en entrevue par le président du comité de rémunération, le président du conseil et le vice-président du conseil (le « vice-président du conseil »), et leur candidature est ensuite étudiée par l'ensemble du comité de rémunération en vue d'une recommandation éventuelle au conseil.

La grille ci-dessous indique les champs de compétence importants pour la Société dans lesquels les candidats à un poste d'administrateur proposés ont de l'expérience et qu'ils connaissent et qu'ils comprennent bien, ce qui permet au conseil de mieux s'acquitter de ses obligations fiduciaires.

	Paul Damp	Joan Lamm-Tennant	William Lovatt	Brian Tobin	Jay Forbes	Rubin McDougal	Keith Graham	Andrew Clarke	Alexander Greene
Comptabilité	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓
Compétences financières	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Financement d'entreprises/fusions et acquisitions	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Direction	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Économie/affaires	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gouvernance	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gouvernement/réglementation	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓
Affaires internationales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion du risque	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Planification stratégique	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Autre expérience au sein d'un conseil	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ressources humaines/rémunération	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓

Rémunération et exigence relative à l'actionnariat des administrateurs

La rémunération des administrateurs est fixée par le conseil sur la recommandation du comité de rémunération et conformément aux lignes directrices et aux principes relatifs à la rémunération des administrateurs établis par le comité de rémunération. Aux termes de ces lignes directrices et de ces principes, le conseil cherche à maintenir la rémunération des administrateurs à un niveau qui soit concurrentiel compte tenu de la rémunération des administrateurs des sociétés comparables, et exige qu'une partie importante de cette rémunération soit versée sous forme d'UAD.

Le conseil a établi une politique formelle relative à l'actionnariat exigeant que chaque administrateur qui n'est pas un employé de la Société détienne au moins six fois sa rémunération annuelle à titre d'administrateur sous forme d'actions ordinaires et/ou d'unités d'actions différées (les « UAD ») en fonction du cours de clôture des actions ordinaires à la fin du dernier exercice. Chaque administrateur doit satisfaire à cette exigence relative à l'actionnariat au plus tard quatre ans après la date de son accession au conseil. Jusqu'à ce que cette exigence soit remplie, un administrateur doit prendre toute la rémunération qui lui est versée sous forme d'UAD, sous réserve de certaines restrictions imposées pendant les périodes

d'interdiction d'opérations. Les administrateurs doivent également recevoir au moins 50 % de leur rémunération annuelle sous forme d'UAD. Tous les administrateurs respectent actuellement la politique relative à l'actionnariat.

L'attribution d'options aux administrateurs non salariés aux termes du régime d'options a cessé avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2014. À l'assemblée annuelle de 2017 de la Société, les actionnaires ont approuvé une modification du régime d'options afin de codifier cette pratique en retirant les administrateurs non salariés des participants admissibles au régime d'options. Les administrateurs peuvent choisir de recevoir le reste de leur rémunération annuelle, en plus de leur rémunération à titre de président ou de membre d'un comité et de leurs jetons de présence, sous forme d'espèces, d'UAD ou d'une combinaison des deux.

Rémunération des administrateurs

Le comité de rémunération et le conseil ont approuvé un régime de rémunération des administrateurs réduit pour l'exercice 2017. Après avoir examiné le rendement du cours de l'action d'Element en 2017, le comité de rémunération et le conseil ont approuvé une réduction supplémentaire de la rémunération des administrateurs pour 2018 compte tenu de l'engagement du conseil de lier la rémunération au rendement :

Description de la rémunération ⁽¹⁾⁽²⁾	Montants pour 2016	Montants pour 2017 ⁽³⁾	Montants pour 2018 ⁽⁴⁾
Rémunération annuelle à titre de président du conseil	625 000 \$	350 000 \$	280 000 \$
Rémunération annuelle à titre de vice-président du conseil	325 000 \$	165 000 \$	132 000 \$
Rémunération annuelle à titre d'administrateur	220 000 \$	165 000 \$	132 000 \$
Rémunération à titre de membre d'un comité	30 000 \$	20 000 \$	20 000 \$
Rémunération à titre de président d'un comité	50 000 \$	35 000 \$	35 000 \$
Jeton de présence	néant	néant	néant

- (1) 50 % de la rémunération des administrateurs est payable sous forme d'UAD et les administrateurs choisissent de recevoir le reste de leur rémunération annuelle sous forme d'UAD et/ou d'espèces, sous réserve que les nouveaux administrateurs doivent recevoir des UAD jusqu'à ce qu'ils respectent les exigences en matière de détention d'actions de la politique relative à l'actionnariat de la Société à l'intention des administrateurs. William Lovatt, Joan Lamm-Tennant et Rubin McDougal reçoivent des montants équivalents en dollars américains.
- (2) Les administrateurs peuvent également recevoir des rémunérations et des jetons de présence supplémentaires pour leur participation à des comités *ad hoc*.
- (3) Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2017, le conseil a approuvé une rémunération des administrateurs réduite pour les administrateurs non salariés de la Société.
- (4) Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2018, le conseil a approuvé une réduction supplémentaire de la rémunération des administrateurs non membres de la direction de la Société.

Le tableau suivant présente l'ensemble de la rémunération gagnée par les administrateurs non membres de la direction de la Société pour l'exercice 2017.

Nom ⁽¹⁾	Honoraires en espèces (\$)	Attributions fondées sur des options (\$)	Attributions fondées sur des actions ⁽²⁾ (\$)	Total (\$)
Paul Damp	29 375 \$	—	170 623 \$	200 000 \$
Steven Hudson	102 500 \$	—	82 500 \$	185 000 \$
Joan Lamm-Tennant	39 983 \$	—	231 768 \$	270 751 \$
William Lovatt ⁽³⁾	139 223 \$	—	246 558 \$	385 781 \$
Brian Tobin ⁽³⁾⁽⁴⁾	133 135 \$	—	166 406 \$	299 541 \$
Richard Venn ⁽³⁾⁽⁴⁾	130 239 \$	—	320 625 \$	449 864 \$

- (1) La rémunération versée à l'ancien chef de la direction Bradley Nullmeyer figure à la rubrique « Analyse de la rémunération — Tableau sommaire de la rémunération ».
- (2) Les UAD ont été émises aux administrateurs selon le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires sur les 10 jours précédant la date d'attribution conformément aux modalités du régime d'unités d'actions différées de la Société.
- (3) MM. Lovatt, Tobin et Venn étaient membres d'un comité *ad hoc* du conseil, créé le 20 septembre 2017 afin d'évaluer les possibilités stratégiques offertes à la Société. MM. Lovatt, Tobin et Venn ont chacun reçu une rémunération en espèces de 75 000 \$ pour leurs services à titre de membres du comité *ad hoc*. Celui-ci a été dissous le 4 février 2018.
- (4) Dans le cadre de la réalisation de l'opération de scission, Richard Venn a été nommé président du conseil le 3 octobre 2016. Le 21 septembre 2017, M. Venn a démissionné de son poste de président du conseil et Brian Tobin a été nommé président du conseil.

Attributions fondées sur des options et attributions fondées sur des actions en cours

Le tableau suivant présente l'ensemble des attributions fondées sur des options et des attributions fondées sur des actions (UAD) en cours au 31 décembre 2017 pour tous les administrateurs non membres de la direction de la Société. L'attribution d'options aux administrateurs non membres de la direction aux termes du régime d'options a cessé avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2014.

Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions		
Nom	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{brev})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options ⁽¹⁾	Valeur des options dans le cours non exercées ⁽²⁾ (\$)	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{brev})	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non payées ou distribuées ⁽³⁾ (\$)
Steven Hudson ⁽⁴⁾	400 000	3,18	18 mai 2019	2 528 000 \$	-	-	4 926 524 \$
	200 000	3,34	14 déc. 2019	1 232 000 \$			
	1 275 000	6,40	22 févr. 2021	3 952 500 \$			
	561 921	9,51	28 juin 2021	-			
	415 199	11,18	20 déc. 2021	-			
	847 826	12,65	27 févr. 2023	-			
Paul Damp	-	-	-	-	-	-	306 518 \$

Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions		
Nom	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options ⁽¹⁾	Valeur des options dans le cours non exercées ⁽²⁾ (\$)	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions non payées ou distribuées ⁽³⁾ (\$)
Joan Lamm-Tennant	-	-	-	-	-	-	864 330 \$
William Lovatt	-	-	-	-	-	-	1 458 963 \$
Brian Tobin	-	-	-	-	-	-	503 205 \$
Richard Venn	-	-	-	-	-	-	1 081 356 \$

- (1) Le 3 mai 2011, le conseil a approuvé la modification et la mise à jour du régime d'options. Aux termes de cette modification et mise à jour, Element a fait passer la période d'acquisition de un an à trois ans et le délai d'exercice de deux ans à cinq ans. Les options émises avant cette modification et mise à jour n'ont pas été touchées par celle-ci. Le régime d'options (y compris toutes les options non attribuées aux termes de celui-ci) a été approuvé de nouveau par les actionnaires le 26 juin 2014 et le 6 juin 2017.
- (2) Représente la valeur intrinsèque de l'ensemble des options (dont les droits ont été acquis ou non) selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2017 (9,50 \$).
- (3) La valeur marchande ou de paiement des UAD qui sont payables après le départ de l'administrateur du conseil et le montant indiqué sont fondés sur le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2017 (9,50 \$).
- (4) Avant la réalisation de l'opération de scission le 3 octobre 2016, M. Hudson était membre de la haute direction de la Société. L'attribution d'options aux administrateurs non salariés aux termes du régime d'options a cessé avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2014. À l'assemblée annuelle de 2017 de la Société, les actionnaires ont approuvé une modification du régime d'options afin de codifier cette pratique en retirant les administrateurs non salariés des participants admissibles aux termes du régime d'options.

Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau ci-dessous présente l'ensemble des options et des UAD d'Element détenues par des administrateurs non membres de la direction de la Société dont les droits ont été acquis ou qui ont été gagnées mais qui n'ont pas été payées au 31 décembre 2017.

Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ⁽¹⁾
Paul Damp	-	170 625 \$
Steven Hudson ⁽²⁾	423 914 \$	82 500 \$
Joan Lamm-Tennant	-	231 768 \$
William Lovatt	-	246 558 \$
Brian Tobin	-	166 406 \$
Richard Venn	-	320 625 \$

- (1) Les attributions d'actions correspondent aux UAD attribuées en 2017. Les UAD sont versées en espèces uniquement lorsque l'administrateur quitte le conseil.
- (2) Avant la réalisation de l'opération de scission, M. Hudson était membre de la haute direction de la Société. L'attribution d'options aux administrateurs non salariés aux termes du régime d'options a cessé avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2014. À l'assemblée annuelle de 2017 de la Société, les actionnaires ont approuvé une modification du régime d'options afin de codifier cette pratique en retirant les administrateurs non salariés des participants admissibles aux termes du régime d'options.

ÉNONCÉ DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Les obligations d'information en matière de gouvernance de la Société sont énoncées dans le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (le « Règlement 58-101 »), l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* et le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* (le « Règlement 52-110 ») des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Ces instruments exposent une série de lignes directrices et d'exigences qui visent à promouvoir une gouvernance efficace (collectivement, les « Lignes directrices »). Les Lignes directrices traitent de questions telles que la constitution et l'indépendance du conseil d'administration d'une société, les fonctions dont le conseil d'administration et leurs comités doivent s'acquitter, ainsi que l'efficacité et la formation des membres du conseil d'administration. Aux termes du Règlement 58-101, chaque société cotée en bourse doit divulguer son orientation en matière de gouvernance par rapport aux Lignes directrices.

Le texte qui suit décrit l'orientation de la Société en matière de gouvernance par rapport aux Lignes directrices.

Le conseil d'administration

À l'heure actuelle, le conseil est composé de neuf administrateurs, soit l'honorable Brian Tobin, William Lovatt, Joan Lamm-Tennant, Paul Damp, Jay Forbes, Rubin McDougal, Keith Graham, Steven Hudson et Richard Venn. Les administrateurs indépendants Rubin McDougal et Keith Graham, ainsi que Jay Forbes, le nouveau chef de la direction d'Element, ont été nommés au conseil le 14 mai 2018. Comme il est indiqué à la rubrique « Questions devant être soumises à l'assemblée — 2. Élection des administrateurs », si les candidats aux postes d'administrateurs sont élus à l'assemblée, le conseil sera composé de neuf administrateurs, et les nouveaux administrateurs indépendants Andrew Clarke and Alexander Greene seront mis en candidature aux fins d'élection. Steven Hudson et Richard Venn ne seront pas candidats aux fins de réélection.

Alexander Greene a été identifié comme candidat à un poste d'administrateur dans le cadre du processus de renouvellement du conseil dans le cours normal des activités. Les nominations de MM. McDougal et Graham le 14 mai 2018 ont été effectuées conformément à des conventions distinctes (les « conventions de mise en candidature ») conclues par la Société avec EdgePoint Wealth Management Inc., Lion Point Capital, LP et Ancora Advisors, LLC (qui possédaient respectivement, au 14 mai 2018, environ 4,3 %, 4,6 % et 2,5 % des actions ordinaires émises et en circulation d'Element) à la suite de discussions avec ces actionnaires au sujet de la composition du conseil. Aux termes des conventions de mise en candidature, la Société a convenu de soumettre les candidatures de MM. McDougal, Graham et Clarke aux fins d'élection au conseil à l'assemblée et, sous réserve de certaines conditions, à l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2019 de la Société. Les conventions de mise en candidature contiennent les restrictions habituelles en matière de statu quo qui prennent fin après l'assemblée générale annuelle de 2019 de la Société.

La fonction principale du conseil est de surveiller la gestion des activités commerciales et des affaires internes d'Element, et il est responsable du processus de planification stratégique, de la gestion des risques, de la planification de la relève, de l'approbation et de la divulgation d'une politique en matière de communication et de présentation de l'information, de l'établissement de contrôles internes, de la gouvernance, de la rémunération des membres de la haute direction et de sa supervision, de la rémunération des administrateurs ainsi que de l'examen et de l'approbation des opérations et contrats importants. Le conseil est également responsable de l'examen des plans de relève d'Element, y compris de la désignation, de la formation et de la supervision des membres de la haute direction, afin de s'assurer que le conseil et la direction ont les compétences et l'expérience nécessaires. Le conseil a établi un comité d'audit, le comité de rémunération et un comité du crédit et de gestion du risque (le « comité du risque »).

Le conseil a délégué au comité pertinent les fonctions et responsabilités énoncées dans le mandat de chaque comité :

- Le mandat principal du comité d’audit est d’aider le conseil à s’acquitter de sa responsabilité envers les actionnaires, les actionnaires éventuels et la communauté financière, de superviser le travail et d’examiner les compétences et l’indépendance des auditeurs externes d’Element, d’examiner les états financiers d’Element et les documents d’information continue contenant de l’information financière et d’apporter son aide au conseil en ce qui a trait aux programmes de conformité aux exigences d’ordre juridique et éthique établis par la direction et par le conseil comme le requiert la loi;
- Le mandat principal du comité de rémunération en ce qui a trait à la rémunération est d’approuver les buts et les objectifs d’entreprise qui se rapportent à la rémunération du chef de la direction et de formuler des recommandations concernant la rémunération du chef de la direction en fonction de l’évaluation que le comité de rémunération fait de son rendement, de recommander des mécanismes de rémunération pour les administrateurs, les membres et les présidents d’un comité et le président du conseil, d’administrer et d’interpréter les régimes de rémunération incitatifs et les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et d’approuver la nomination, la rémunération et les conditions d’emploi du chef des finances et des membres de la haute direction d’Element. Le mandat principal du comité de rémunération relativement à la gouvernance est d’évaluer l’efficacité du conseil, des comités du conseil et des administrateurs, de recommander au conseil des candidats à l’élection à un poste d’administrateur et à la nomination à un poste de membre d’un comité du conseil et de conseiller le conseil sur la façon d’améliorer les pratiques en matière de gouvernance d’Element par une évaluation continue de la philosophie d’Element en matière de gouvernance;
- Le mandat principal du comité du risque est d’aider le conseil à s’acquitter de ses responsabilités de surveillance à l’égard des principaux risques inhérents aux activités commerciales de la Société et du cadre de gestion du risque d’entreprise de la Société ainsi que d’examiner et de recommander au conseil des projets d’acquisition et les conditions s’y rattachant.

À l’occasion, le conseil peut nommer des comités *ad hoc* pour l’aider avec des questions particulières. Lorsque de tels comités *ad hoc* sont créés, le conseil leur confie un mandat particulier.

Indépendance du conseil

Selon le Règlement 58-101, un « administrateur indépendant » est un administrateur qui n’a pas de relation importante, directe ou indirecte, avec la Société. Une « relation importante » s’entend quant à elle d’une relation dont le conseil pourrait raisonnablement s’attendre à ce qu’elle nuise à l’indépendance du jugement de ce membre. Pour déterminer si un administrateur en particulier est « indépendant » ou « non indépendant », le conseil examine les faits relatifs à chaque administrateur compte tenu des Lignes directrices.

Le conseil se compose actuellement de neuf membres, dont la majorité sont des « administrateurs indépendants » au sens du Règlement 58-101. Les sept administrateurs indépendants sont Richard Venn, William Lovatt, Joan Lamm-Tennant, l’honorable Brian Tobin, Paul Damp, Rubin McDougal et Keith Graham. M. Forbes n’est pas indépendant aux fins du Règlement 58-101 puisqu’il est membre de la direction d’Element, et M. Hudson n’est pas indépendant aux fins du Règlement 58-101 puisqu’il a été chef de la direction d’Element au cours des trois dernières années. MM. Hudson et Venn ne seront pas candidats aux fins de réélection à l’assemblée.

Si les candidats proposés sont élus au conseil (voir « Questions devant être soumises à l'assemblée — 2. Élection des administrateurs »), le conseil sera composé de neuf membres, soit huit administrateurs indépendants ainsi que M. Forbes, qui n'est pas indépendant au sens du Règlement 58-101.

Président du conseil indépendant

Les postes de président du conseil et de chef de la direction sont des postes distincts. Le président du conseil est indépendant et est chargé de la gestion, du perfectionnement et du fonctionnement efficace du conseil, et il en assure la direction dans chaque aspect de son travail. La description des fonctions du président du conseil énonce ses responsabilités clés, qui comprennent l'établissement de l'ordre du jour des réunions du conseil en consultation avec les autres membres du conseil et le chef de la direction, de même que la présidence de toutes les réunions du conseil. Le président du conseil fait preuve de leadership à l'égard des administrateurs et veille à ce que le conseil soit indépendant de la direction. Le président du conseil et chaque comité peuvent également retenir les services de consultants externes sans consulter la direction, ce qui leur permet de recevoir des conseils indépendants lorsqu'ils le jugent nécessaire. En l'absence du président du conseil, le vice-président du conseil assumera les responsabilités du président du conseil, et si, à un moment donné, le président du conseil n'est pas indépendant, les administrateurs indépendants devront choisir parmi eux un administrateur qui agira comme « administrateur principal » et qui jouera le rôle de véritable chef du conseil. La Société n'accorde pas au président du conseil une voix prépondérante en cas de partage des voix aux réunions du conseil.

Réunions à huis clos

Le conseil et les comités du conseil se réunissent sans la présence des membres de la direction et des administrateurs non indépendants à la fin de chacune des réunions et, dans certains cas, au début de celles-ci. Ces discussions font généralement partie des rapports que font les présidents des comités au conseil. Le président du conseil favorise la communication ouverte et franche parmi les administrateurs indépendants en leur donnant l'occasion d'exprimer leur point de vue sur les sujets clés avant la prise de décision.

Planification de la relève

La surveillance de la planification de la relève de la haute direction, de l'évaluation du rendement du chef de la direction et des évaluations des autres membres de la haute direction effectuées par le chef de la direction est principalement assurée par le comité de rémunération (s'appuyant sur les conseils du président du conseil et du vice-président du conseil). Le comité de rémunération examine de façon exhaustive les options possibles lorsqu'il est question de la relève pour les postes de haute direction et, lorsqu'il est justifié de le faire, approuve le changement de rôles des membres de la haute direction en vue de diversifier les responsabilités et l'expérience de ceux-ci ainsi que d'élargir le spectre des candidats internes pour les postes de haute direction.

Le comité de rémunération et le conseil ont adopté un plan de relève d'urgence et un plan de contingence pour parer aux situations où le chef de la direction serait soudainement incapable d'accomplir ses tâches pendant une période prolongée.

Les administrateurs indépendants participent chaque année à l'évaluation du rendement du chef de la direction. Le conseil approuve toutes les nominations des membres de la haute direction.

Au début de 2018, les activités de planification de la relève du comité de rémunération comprenaient l'examen des processus visant à identifier, à former et à maintenir en poste des membres de la direction talentueux dans le cadre du départ à la retraite de Bradley Nullmeyer et de la nomination de Daniel Jauernig à titre de chef de la direction par intérim. Le conseil et ses conseillers externes ont effectué une recherche exhaustive afin de trouver un chef de la direction qui comprenait l'examen de

candidatures à l'externe et à l'interne, et a entraîné la nomination de Jay Forbes à titre de nouveau chef de la direction de la Société avec prise d'effet le 1^{er} juin 2018.

Mandat du conseil

Le conseil est responsable de l'administration générale de la Société, tâche dont il s'acquitte directement ou en déléguant des responsabilités précises à ses comités, au président du conseil et à des dirigeants de la Société, comme il est décrit plus en détail dans le mandat du conseil adopté par le conseil.

Comme l'énonce le mandat du conseil, celui-ci a créé trois comités pour l'aider à assumer ses responsabilités, à savoir le comité d'audit, le comité de rémunération et le comité du risque. Ces comités sont tous dotés d'un mandat qui définit leurs responsabilités. Le mandat du conseil prévoit également la formation de comités supplémentaires du conseil. Le mandat du conseil est reproduit à l'annexe A.

Descriptions des fonctions

Le conseil a établi des descriptions des fonctions pour le président du conseil et le vice-président du conseil, les présidents de chacun des comités du conseil et le chef de la direction. Le mandat du conseil et les mandats du comité d'audit, du comité de rémunération et du comité du risque établissent par écrit les responsabilités du conseil et des comités en ce qui a trait à la supervision de la gestion de la Société.

Diversité

Conseil d'administration

Le conseil reconnaît les avantages qu'apporte la diversité à la Société. Le conseil cherche à compter dans ses rangs des administrateurs qui ont divers points de vue, diverses idées et diverses opinions relativement aux questions qui touchent Element. Cette croyance à l'égard de la diversité se reflète dans une politique en matière de diversité écrite qu'a adoptée le conseil. Cette politique en matière de diversité énonce que le conseil devrait comprendre des personnes provenant de divers horizons en ce qui a trait, entre autres, au sexe, à l'état, à la représentation géographique, à la formation, à la religion, à l'appartenance ethnique, à la race, à la nationalité, à la culture, à la langue, au statut d'autochtone ou d'indigène et aux autres distinctions ethniques, à l'orientation sexuelle, à l'affiliation politique, à la situation de famille et à l'état matrimonial, à l'âge, à l'invalidité, aux habiletés personnelles, à l'expérience au sein du secteur et en affaires et à l'expérience professionnelle. Par conséquent, le fait de savoir si les diverses caractéristiques soulignées dans la politique en matière de diversité d'Element sont suffisamment représentées au conseil est un élément important du processus de sélection des nouveaux administrateurs.

Le comité de rémunération a souligné l'engagement du conseil à l'égard du recrutement de femmes en faisant de la recherche de candidates un élément clé du processus de sélection et de nomination des administrateurs. Afin de promouvoir l'objectif précis de la diversité hommes-femmes au conseil, le processus de sélection des personnes nommées au conseil et mises en candidature aux fins d'élection fait en sorte que des efforts suffisants soient déployés pour inclure des femmes dans la liste de candidats envisagés pour un poste au conseil, et qu'en toute éventualité, au moins une femme soit présélectionnée comme candidate envisagée pour un poste au conseil. En conséquence, le conseil a nommé sa première administratrice en 2014. Après l'assemblée annuelle et en supposant que tous les candidats au poste d'administrateur sont élus, un administrateur sur neuf (11 %) siégeant au conseil sera une femme. Le conseil reconnaît la valeur de l'apport au conseil de membres ayant des caractéristiques et des points de vue diversifiés et s'engage à ce que les femmes, plus particulièrement, soient représentées à celui-ci. La Société vise à se doter d'un conseil où les femmes représentent au moins 30 % de tous les administrateurs indépendants de la Société d'ici son assemblée générale annuelle prévue pour 2021.

Direction

Element estime qu'une diversité d'horizons, d'opinions et de points de vue et une culture d'inclusion aident à créer un milieu de travail sain et dynamique, qui améliore le rendement commercial global. Element reconnaît la valeur du fait de s'assurer que la Société a des leaders provenant de divers milieux. La Société s'enorgueillit d'assurer la formation de ses employés à l'interne et de leur fournir des occasions d'avancement professionnel. Afin de promouvoir les objectifs de diversité au sein de la haute direction de la Société, le chef de la direction, le chef des finances et le comité de rémunération feront ce qui suit lorsqu'ils étudieront, effectueront ou réviseront des recommandations visant la nomination de candidats à des postes de haute direction :

- tenir compte des critères de diversité, notamment le niveau de représentation des femmes, lorsqu'ils établissent la composition optimale de la haute direction;
- envisager et, s'ils le jugent nécessaire, mettre en œuvre des politiques permettant de lever les entraves à la diversité en milieu de travail;
- examiner des candidats éventuels ayant des antécédents et des points de vue variés, compte tenu des objectifs en matière de diversité de la Société;
- examiner régulièrement le niveau de diversité à tous les échelons de la Société;
- étudier des initiatives visant à identifier, à soutenir et à former des employés aux profils variés qui sont aptes à occuper des postes de direction;
- continuer de chercher de nouvelles façons de mettre en place la diversité, y compris la diversité hommes-femmes, comme priorité culturelle dans l'ensemble de l'organisation;
- en plus de mener leurs propres recherches, au besoin et à l'occasion, retenir les services de conseillers externes indépendants compétents pour qu'ils recherchent des candidats afin d'aider à atteindre les objectifs de diversité de la Société au sein de la haute direction.

En ce qui a trait à la diversité hommes-femmes, Element est en train de mettre sur pied une stratégie et un plan d'exécution en vue d'accroître la représentation des femmes dans des rôles de dirigeant à tous les niveaux de l'organisation. L'un des objectifs de ce programme est de faire en sorte qu'il existe chez Element des femmes très compétentes pouvant combler des postes vacants de membres de la haute direction et d'autres postes de direction. La Société estime que la façon la plus efficace d'atteindre son objectif d'accroître la représentation des femmes dans les postes de direction à tous les échelons de l'organisation consiste à repérer des femmes présentant un potentiel élevé au sein de la Société et de travailler de concert avec celles-ci afin qu'elles puissent perfectionner leurs habiletés, acquérir de l'expérience et disposer des occasions nécessaires pour devenir des dirigeantes efficaces. Actuellement, trois des sept membres de la haute direction de la Société (42,9 %) sont des femmes. Afin de promouvoir l'objectif précis de la diversité hommes-femmes au sein de la haute direction, Element s'engage à faire ce qui suit :

- identifier proactivement les femmes au potentiel élevé pour les inscrire à des programmes de formation des dirigeants, et les encourager à soumettre leur candidature pour obtenir des postes supérieurs;
- examiner régulièrement la proportion (en pourcentage) de postes occupés par des femmes à tous les échelons;

- surveiller l'efficacité des initiatives existantes visant à identifier, à soutenir et à former des femmes talentueuses qui sont aptes à occuper des postes de haute direction, et poursuivre les efforts consacrés à ces initiatives;
- continuer de chercher de nouvelles façons de mettre en place la diversité comme priorité culturelle partout au sein d'Element.

En date des présentes, Element n'a pas adopté de cible à l'égard du nombre de femmes devant occuper des postes de membre de la haute direction ou de haut dirigeant, le conseil ayant jugé qu'une telle cible n'entraînerait pas nécessairement l'identification ou la sélection des meilleurs candidats. Element continuera toutefois d'évaluer l'opportunité d'adopter des cibles à l'avenir.

Examen annuel

Chaque année, (i) le comité de rémunération, avec le président du conseil, le vice-président du conseil et l'administrateur principal, s'il y a lieu, évaluera l'efficacité du processus de nomination au conseil pour ce qui est de l'atteinte des objectifs de diversité d'Element et étudiera et, s'il le juge souhaitable, recommandera au conseil aux fins d'adoption des objectifs mesurables afin d'atteindre la diversité au conseil, et (ii) le chef de la direction et le comité de rémunération, avec le président du conseil, le vice-président du conseil et l'administrateur principal, s'il y a lieu, évaluera l'efficacité du processus de nomination des membres de la haute direction pour ce qui est de l'atteinte des objectifs de diversité d'Element et, s'il le juge souhaitable, recommandera au conseil aux fins d'adoption des objectifs mesurables afin d'atteindre la diversité au sein de la haute direction.

Pour s'assurer de la mise en œuvre efficace de la politique en matière de diversité, le comité de rémunération, avec le chef de la direction, le président du conseil, le vice-président du conseil et l'administrateur principal, s'il y a lieu, examinera ce qui suit dans le cadre de son examen annuel de la politique en matière de diversité :

- le nombre de femmes dont la candidature a été envisagée ou suggérée pour des postes au conseil ou à la haute direction;
- les compétences, les connaissances, l'expérience et les autres caractéristiques des candidates pour des postes au conseil et à la haute direction, pour s'assurer que leur candidature reçoive leur juste part d'attention par rapport à celle des autres candidats;
- le nombre de femmes qui siègent au conseil et occupent des postes de haute direction et la proportion (en pourcentage) des femmes siégeant au conseil et à la haute direction.

Le conseil peut chercher, à tout moment, à rajuster un ou plusieurs objectifs en matière de diversité au conseil et à la haute direction et mesurer les progrès accomplis en conséquence.

Orientation et formation continue

Comme il est indiqué dans le mandat du conseil, Element a pour politique d'offrir un programme complet d'orientation initiale et de formation continue aux membres du conseil. Le conseil est responsable de l'orientation et de la formation continue des administrateurs. Tous les nouveaux administrateurs bénéficient d'un programme d'orientation initial portant sur la nature et le fonctionnement de l'entreprise et des affaires d'Element et le rôle du conseil et de ses comités ainsi que sur les obligations légales d'un administrateur d'Element. Les administrateurs en poste reçoivent une formation périodique sur ces questions.

Pour permettre aux nouveaux administrateurs de recevoir une orientation complète quant à la nature et au fonctionnement de l'entreprise d'Element, l'occasion leur est donnée de rencontrer les membres clés de l'équipe de direction d'Element afin de discuter de l'entreprise et des activités

d'Element. De plus, les nouveaux administrateurs reçoivent des exemplaires des documents du conseil et des politiques et procédures d'entreprise de même que d'autres renseignements concernant l'entreprise et les activités d'Element.

Les membres du conseil d'Element devraient, selon les attentes, se tenir au fait des tendances et événements sectoriels et sont incités à communiquer avec la direction et, le cas échéant, avec les auditeurs, les conseillers et les autres consultants d'Element. Les membres du conseil peuvent entrer en contact avec les conseillers juridiques d'Element, à l'interne et à l'externe, pour leur poser des questions ou connaître leur avis concernant les responsabilités des membres du conseil en tant qu'administrateurs et à l'égard de l'entreprise et pour demeurer au fait de l'évolution de la législation. Les membres du conseil d'Element ont pleinement accès aux dossiers d'Element.

La Société offre aux administrateurs des programmes de formation continue au moyen de présentations sur certains secteurs d'activités clés, de mises à jour au sujet des activités et de visites des sites d'exploitation. En janvier 2017, les membres du conseil ont assisté à une retraite éducative d'une durée de deux jours aux bureaux principaux d'Element situés à Sparks, dans le Maryland, qui était dirigée par des membres de la direction et visait à familiariser le conseil avec les dernières nouveautés en matière de services d'Element. Par ailleurs, les membres du conseil participent régulièrement à des exercices de formation sur les systèmes de technologie de gestion des parcs de véhicules d'Element afin de mieux comprendre l'expérience client.

Sélection des candidats

Le comité de rémunération est responsable de recommander au conseil des candidats à l'élection à un poste d'administrateur et à la nomination à un poste de membres d'un comité du conseil, comme il est décrit dans le mandat du comité de rémunération. Voir « Comité de rémunération et de gouvernance ». Le président du conseil doit également consulter le comité de rémunération en ce qui a trait aux personnes mises en candidature ou nommées au conseil.

Éthique professionnelle

Le conseil a adopté un Code de conduite et d'éthique (le « Code »), code écrit de conduite et d'éthique professionnelles à l'intention des administrateurs, des dirigeants et des employés de la Société, qui énonce les attentes du conseil quant à la conduite de ces personnes lorsqu'elles traitent des affaires au nom de la Société. Le conseil a établi des procédures de divulgation confidentielle d'information afin d'encourager les employés, les administrateurs et les dirigeants à transmettre confidentiellement leurs préoccupations concernant les questions dont il est fait mention dans le Code, sans discrimination ni crainte de représailles ou de harcèlement. Les employés qui ne respectent pas le Code peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement.

Le Code vise à décourager les écarts de conduite et à promouvoir l'honnêteté et l'éthique, l'évitement des conflits d'intérêts, la confidentialité des renseignements d'entreprise, la protection et l'utilisation adéquate des actifs et des occasions d'entreprise, le respect des lois, règles et règlements gouvernementaux applicables, le signalement rapide à l'interne des contraventions au Code, l'imputabilité découlant de l'adhérence au Code et la culture d'honnêteté et d'imputabilité mise de l'avant par Element. On peut obtenir un exemplaire du Code en communiquant avec Element ou en demander une copie auprès de la personne-ressource pour les relations avec les investisseurs sur le site Web d'Element à l'adresse www.elementfleet.com ou par la poste au 161 Bay Street, Suite 3600, Toronto (Ontario) M5J 2S1.

Le conseil surveille l'application du Code en déléguant la responsabilité de faire enquête sur les questions relatives au Code et d'en assurer l'application à la direction et au comité de rémunération. Les enquêtes et les résolutions de plaintes seront examinées par le comité de rémunération, qui fera rapport annuellement au conseil à ce sujet. Certaines des questions visées par le Code sont également soumises à la surveillance du comité d'audit. Tout employé qui devient au fait d'une contravention au Code doit en aviser un membre de la direction. Les administrateurs et les membres de la haute direction sont tenus en

vertu de la loi applicable et du Code de divulguer rapidement toute possibilité de conflit d'intérêts. Si un administrateur ou un membre de la haute direction possède un intérêt important dans une entente ou une opération, il est tenu en vertu de la législation applicable, du Code et des principes de saine gouvernance de déclarer par écrit son intérêt ou de demander que soit consigné son intérêt au procès-verbal des réunions des administrateurs, et il doit s'abstenir d'exercer son droit de vote en lien avec l'entente ou l'opération en cause si la législation applicable l'exige. Le comité de rémunération est responsable de suivre ces conflits d'intérêts aux termes du Code. Le conseil a chargé la direction, à qui il incombe d'encourager et de promouvoir une culture d'éthique professionnelle, de communiquer le Code aux employés.

En plus du Code, Element s'est dotée d'une politique détaillée sur les opérations d'initiés qui interdit en tout temps aux dirigeants, administrateurs et employés d'Element et de ses filiales et à certaines personnes liées à ces personnes de vendre à découvert, directement ou indirectement, des titres d'Element ou de conclure tout autre arrangement qui permettrait d'enregistrer un gain uniquement si la valeur des titres d'Element venait à diminuer, et qui interdit aux dirigeants, administrateurs et employés de conclure des opérations de couverture à l'égard des titres d'Element.

Évaluation du conseil et du comité

Le comité de rémunération est responsable de l'évaluation de l'efficacité du conseil dans son ensemble, des comités du conseil et de l'apport individuel des administrateurs. Le processus d'évaluation comprend deux questionnaires annuels détaillés que chaque administrateur doit remplir. Les questionnaires annuels touchent une vaste gamme de sujets, notamment : (i) une autoévaluation; (ii) une évaluation du rendement et de l'efficacité du conseil et du comité; et (iii) une évaluation du rendement des pairs au sein du conseil et du comité. Les services du conseiller indépendant du conseil, Global Governance Advisors (« GGA »), ont été retenus afin que celui-ci examine et analyse les questionnaires remplis et fournisse au comité de rémunération une présentation et un rapport écrit détaillé sur les réponses au questionnaire ainsi qu'une analyse de ces réponses. Les administrateurs fournissent souvent des commentaires supplémentaires et sont invités à le faire. GGA participe à une réunion du comité de rémunération pour présenter son rapport, répondre aux questions que pourrait avoir le comité de rémunération et faire des recommandations, s'il y a lieu. L'analyse écrite de GGA ainsi que les questions et les préoccupations soulevées dans le questionnaire et durant les réunions avec le conseiller indépendant font partie du rapport présenté au conseil. Le comité de rémunération présente le rapport détaillé au conseil et fait des recommandations en vue d'améliorer l'efficacité du conseil en tenant compte des résultats de l'évaluation du rendement annuelle.

Comité d'audit

Le comité d'audit est composé de trois administrateurs de la Société, à savoir Paul Damp (président), William Lovatt et Joan Lamm-Tennant, et chacun d'entre eux est indépendant et a les compétences financières requises pour l'application du Règlement 52-110. Après l'assemblée, le conseil devrait reconstituer le comité d'audit comme suit : Paul Damp (président), William Lovatt et Andrew Clarke. Les responsabilités et le fonctionnement du comité d'audit sont décrits dans les règles du comité d'audit reproduites à l'annexe A de la notice annuelle de la Société datée du 28 mars 2018, qui peut être consultée sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com. Veuillez vous reporter à la rubrique intitulée « Comité d'audit » des présentes pour obtenir de plus amples renseignements.

Comité de rémunération et de gouvernance

Le comité de rémunération est actuellement composé de quatre administrateurs, à savoir l'honorable Brian Tobin (président), Joan Lamm-Tennant, Richard Venn et Keith Graham, qui sont tous considérés comme « indépendants » au sens du Règlement 58-101. M. Venn ne sera pas candidat aux fins de réélection à l'assemblée. Après l'assemblée, la taille du comité de rémunération sera réduite à trois administrateurs et le conseil devrait le reconstituer comme suit : Joan Lamm-Tennant (présidente),

l'honorable Brian Tobin et Keith Graham. Le comité de rémunération exerce ses activités avec l'approbation de la majorité, ce qui favorise une procédure objective en ce qui a trait à l'établissement de la rémunération.

Les membres du comité de rémunération sont nommés chaque année par le conseil, et chaque membre de ce comité y siège au gré du conseil jusqu'à ce qu'il démissionne, qu'il soit destitué ou qu'il cesse d'être membre du conseil. M. Tobin, M^{me} Lamm-Tennant, M. Venn et M. Graham cumulent plusieurs années d'expérience directe dans la conception, la mise en œuvre ou la supervision de programmes de rémunération qui est pertinente pour leurs responsabilités au comité de rémunération et dans laquelle ils puisent pour prendre des décisions sur le caractère approprié des politiques et des pratiques de rémunération de la Société. M. Tobin est actuellement vice-président du conseil, Banque d'affaires et services aux sociétés à BMO Marchés des capitaux, et a occupé de nombreux postes de direction dans les secteurs public et privé. M^{me} Lamm-Tennant est chef de la direction de Blue Marble Microassurance, pépinière d'entreprises en micro-assurance (*microinsurance venture incubator*) créée en janvier 2016. M. Venn est actuellement associé de Further Global Capital Management et a fait carrière pendant 40 ans auprès de la CIBC, dont il a dirigé les activités de banque d'affaires et de banque d'investissement. Outre plusieurs années passées à titre de membre de la haute direction qui offrait des conseils sur des objectifs de rémunération, M. Graham a participé étroitement aux décisions de rémunération pendant son mandat d'administrateur auprès de Redknee Solutions Inc.

Pour s'acquitter de ses responsabilités lorsqu'il élabore la philosophie de la Société en ce qui concerne des questions en matière de rémunération, le comité de rémunération doit :

- (i) examiner et approuver les buts et objectifs d'entreprise se rapportant à la rémunération du chef de la direction;
- (ii) évaluer le rendement du chef de la direction compte tenu de ces buts et objectifs d'entreprise et, en fonction de son évaluation, formuler des recommandations au conseil quant à la rémunération du chef de la direction;
- (iii) examiner les recommandations que lui formule le chef de la direction quant à la nomination, à la rémunération et aux autres conditions d'emploi du chef des finances, des membres de la haute direction relevant directement du chef de la direction et de tous les autres dirigeants nommés par le conseil ainsi que, s'il est jugé souhaitable, approuver et recommander, à des fins d'approbation par le conseil, avec ou sans modification, les nominations, la rémunération et les autres conditions d'emploi de ces personnes;
- (iv) examiner de façon exhaustive les possibilités de relève pour les postes de haute direction et, au besoin, approuver les changements de poste des membres de la haute direction en vue d'élargir leur champ de responsabilités;
- (v) examiner un plan de relève d'urgence et un plan de contingence de la Société pour les situations où le chef de la direction serait soudainement incapable d'accomplir ses tâches pendant une période prolongée;
- (vi) administrer et interpréter les mécanismes de rémunération fondés sur des actions de la Société ainsi que les politiques de cette dernière concernant l'attribution d'options ou d'autres types de rémunération fondée sur des actions ou la vente d'actions aux termes de ceux-ci, et examiner et recommander, à des fins d'approbation par le conseil, l'attribution d'options aux termes de ceux-ci et la durée de ces options;
- (vii) passer en revue les régimes de pension et de retraite à la lumière des politiques globales et des objectifs généraux en matière de rémunération de la Société;

- (viii) passer en revue les contrats de travail entre la Société et le chef de la direction et entre la Société et les membres de la haute direction, et les modifications aux conditions de ces contrats sont assujetties à l'examen et aux recommandations du comité de rémunération et à l'approbation du conseil;
- (ix) réviser les politiques et les pratiques de la direction à l'égard de la conformité de la Société aux interdictions prévues par la loi pertinentes, aux exigences en matière de communication de l'information ou à d'autres exigences qui ont trait aux prêts personnels qui sont consentis aux administrateurs et aux membres de la haute direction ou encore à la modification ou à la prolongation de ces prêts ou des arrangements s'y rapportant;
- (x) recommander au conseil, afin qu'il donne son approbation, les conditions selon lesquelles les administrateurs, y compris le président du conseil (le cas échéant) et les personnes qui siègent aux comités à titre de présidents ou de membres, sont rémunérés;
- (xi) réviser périodiquement les conditions des régimes de rémunération des membres de la haute direction de la Société et leurs résultats afin de déterminer si ces régimes sont coordonnés adéquatement et afin d'atteindre l'objectif pour lequel ces régimes ont été conçus et administrés;
- (xii) examiner l'information sur la rémunération des membres de la haute direction avant que la Société ne la rende publique;
- (xiii) présenter au moins une fois par année au conseil un rapport sur les questions touchant les ressources humaines;
- (xiv) élaborer un rapport annuel, qui sera inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Société remise aux actionnaires, portant sur les procédures adoptées par le comité dans le cadre de son examen de questions en matière de rémunération, et formuler une recommandation à l'égard de la rémunération du chef de la direction.

Des renseignements supplémentaires concernant les activités et les recommandations du comité de rémunération se trouvent à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction — Analyse de la rémunération » ci-dessus.

Comme il est décrit dans le mandat du comité de rémunération, ce dernier doit notamment, en ce qui concerne la gouvernance :

- (i) réaliser un examen périodique des politiques en matière de gouvernance de la Société et recommander des politiques visant à améliorer l'efficacité du conseil et des comités. Le comité doit passer en revue les principes généraux de gouvernance, surveiller les pratiques en matière de communication de l'information et les pratiques exemplaires de sociétés analogues et chefs de file, et présenter au conseil une liste des questions en matière de gouvernance que le conseil ou ses comités doivent passer en revue, dont ils doivent discuter et à l'égard desquelles ils doivent prendre des mesures;
- (ii) passer en revue les renseignements inclus dans les documents d'information publics de la Société relatifs aux pratiques en matière de gouvernance et formuler des recommandations au conseil à l'égard d'autres rapports nécessaires ou souhaitables sur des questions de gouvernance;
- (iii) proposer des points à l'ordre du jour et des questions devant être soumises au conseil relativement à des questions de gouvernance, et donner au conseil un compte-rendu périodique sur les faits nouveaux en matière de gouvernance;

- (iv) réaliser un examen périodique des liens entre la direction et le conseil, particulièrement afin de garantir une communication de renseignements aux administrateurs efficace et opportune;
- (v) chaque année, passer en revue le mandat du conseil et les mandats de chaque comité du conseil et, au besoin, recommander des changements au conseil. Le comité doit examiner la pertinence de la structure, de la taille, de la composition, du mandat et des membres des comités, formuler des recommandations à cet égard au conseil, et soumettre à l'approbation du conseil la nomination de chacun de ces membres aux comités du conseil;
- (vi) recommander des procédures visant à garantir que le conseil et chacun de ses comités sont indépendants de la direction;
- (vii) surveiller les conflits d'intérêts (réels ou apparents) du conseil et de la direction conformément au Code de conduite et d'éthique et à d'autres politiques portant sur les conflits d'intérêts et l'éthique;
- (viii) recommander des procédures permettant au conseil de se rencontrer régulièrement en l'absence de la direction ou d'administrateurs non indépendants.

Comme il est décrit dans le mandat du comité de rémunération, ce dernier doit notamment, en ce qui concerne la sélection des candidats au conseil, la composition du conseil et les compétences de ses membres :

- (i) établir et mettre à jour un plan à long terme pour la composition du conseil tenant compte des forces, des compétences, des aptitudes et de l'expérience des membres actuels du conseil, des dates de départ à la retraite de ces derniers et de l'orientation stratégique de la Société, et présenter un rapport à cet égard au conseil au moins une fois par année;
- (ii) réaliser chaque année un examen de la taille du conseil afin de déterminer l'incidence du nombre d'administrateurs sur l'efficacité du conseil et recommander au conseil, au besoin, une réduction ou une augmentation de la taille du conseil;
- (iii) s'efforcer, avec le concours du président du conseil ou de l'administrateur principal, de veiller à ce qu'un système adéquat est en place pour évaluer l'efficacité du conseil dans son ensemble et des comités du conseil afin de s'assurer qu'ils s'acquittent de leurs responsabilités et remplissent leurs fonctions respectives;
- (iv) avec le concours du président du conseil ou de l'administrateur principal, ainsi que du chef de la direction, une fois par année ou au besoin, recruter et repérer des personnes possédant les compétences requises pour siéger au conseil et recommander au conseil de nouveaux candidats potentiels aux postes d'administrateurs pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires;
- (v) avec le concours du président du conseil ou de l'administrateur principal, une fois par année ou au besoin, recommander au conseil quels administrateurs devraient siéger aux divers comités.

Le comité de rémunération recommande des candidats aux postes d'administrateurs ou de membres de divers comités du conseil; pour formuler ces recommandations, il tient compte des compétences et des aptitudes que le conseil, dans son ensemble, doit posséder, de l'avis du conseil, des compétences et des aptitudes que les administrateurs actuels possèdent, de l'avis du conseil, et des compétences et des aptitudes que chaque nouveau candidat apportera au conseil. Le comité de rémunération prendra en considération le temps et les ressources que les candidats sont en mesure de consacrer aux fonctions d'administrateur. La responsabilité d'approuver les nouveaux candidats à un poste d'administrateur relève de l'ensemble du conseil. Au besoin, le comité de rémunération peut aussi

recommander au conseil aux fins d'approbation la destitution d'un membre du conseil ou d'un comité du conseil si cet administrateur ne possède plus les compétences et aptitudes nécessaires pour être administrateur aux termes des exigences applicables ou pour tout autre motif qu'il juge pertinent.

Comité du crédit et de gestion du risque

Le comité du risque est actuellement composé de quatre administrateurs, à savoir William Lovatt (président) Richard Venn, Steven Hudson et Rubin McDougal. MM. Lovatt, Venn et McDougal sont tous considérés comme « indépendants » en vertu du Règlement 58-101. MM. Hudson et Venn ne seront pas candidats aux fins de réélection à l'assemblée. Après l'assemblée, la taille du comité du risque sera réduite à trois administrateurs et le conseil devrait le reconstituer comme suit : William Lovatt (président), Rubin McDougal et Alexander Greene. Le comité du risque est chargé d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance à l'égard des principaux risques inhérents aux activités commerciales de la Société et du cadre de gestion du risque d'entreprise de la Société ainsi que d'examiner et de recommander au conseil des projets d'acquisition et les conditions s'y rattachant.

Les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du comité du risque sont décrits dans le mandat du comité du risque. Comme il est indiqué dans le mandat du comité du risque, ce dernier doit notamment :

- (i) examiner annuellement le rapport de la direction qui repère, à l'échelle de l'entreprise, les risques importants existants et émergents auxquels la Société pourrait être confrontée en ce qui a trait aux risques bruts, aux mesures prises et aux contrôles effectués afin d'atténuer les risques ainsi que l'ensemble des risques résiduels, de même que la réaction de la Société aux tendances qui ont un effet sur l'exposition à ces risques;
- (ii) examiner les rapports trimestriels sur certains risques importants qui ont été repérés;
- (iii) étudier les questions relatives aux risques émergents liés au secteur et à la réglementation ainsi que leurs répercussions possibles sur la Société;
- (iv) examiner au besoin les politiques en matière de trésorerie et de gestion du risque financier et les autres politiques de gestion du risque importantes de la Société au besoin et, si on le juge souhaitable et nécessaire, recommander ces politiques au conseil en vue de leur approbation;
- (v) examiner, en collaboration avec la direction, le cadre conceptuel aux fins de l'évaluation des risques importants ainsi que les plans et les politiques visant à atténuer leur incidence sur la Société;
- (vi) procéder à un examen annuel des politiques mises en place en vue d'atténuer, de gérer et de contrôler le risque, notamment la tolérance au risque, la gestion de la sélection des risques, la gestion des risques liés à l'actif et au passif, le risque lié au capital, la gestion des risques opérationnels ainsi que les fusions et acquisitions et, au besoin, approuver les modifications à ces politiques;
- (vii) examiner et évaluer, en collaboration avec la haute direction, la tolérance au risque de la Société, sa philosophie en matière de prise de risques ainsi que son approche en vue d'établir un bon équilibre entre le risque et le rendement;
- (viii) examiner et évaluer l'exposition actuelle de la Société aux risques du marché, notamment le risque lié au financement, le risque de change et le risque de taux d'intérêt, par rapport à sa tolérance au risque, et ainsi que la gestion de ces risques;
- (ix) examiner l'exposition aux risques financiers et non financiers importants de la Société en collaboration avec la haute direction, et en discuter avec celle-ci, notamment les risques du marché, de crédit, de liquidité, d'exploitation et d'atteinte à la réputation et les risques liés à

la stratégie, à la réglementation et aux activités commerciales, ainsi que les mesures prises par la haute direction pour atténuer, surveiller et contrôler l'exposition à ces risques;

- (x) s'assurer que les personnes qui gèrent le risque au sein de la Société ont l'autorité, l'indépendance et les ressources requises pour remplir leur mandat;
- (xi) s'assurer que des examens indépendants des fonctions relatives à la gestion du risque sont réalisés, au besoin;
- (xii) examiner annuellement l'efficacité des personnes qui assurent la gestion du risque au sein de la Société et des fonctions de gestion du risque;
- (xiii) s'assurer que la direction a établi des processus, un cadre de gestion du risque d'entreprise et une structure de gouvernance visant à détecter, à porter à l'attention du conseil et/ou du comité du risque et à gérer, à surveiller, à contrôler et à signaler de façon appropriée les principaux risques de crédit auxquels la Société est exposée (y compris les risques liés au crédit, au marché, au financement, à la réputation et à l'exploitation);
- (xiv) au besoin, examiner et recommander au conseil le contenu de tout énoncé de tolérance au risque de la Société qui définit le niveau de risque que la Société est prête à courir pour atteindre ses objectifs stratégiques (y compris des mesures de risque quantitatives et qualitatives en ce qui a trait au crédit, à la réglementation, à la réputation, au capital et à la volatilité des résultats);
- (xv) surveiller le rendement et la qualité du portefeuille de crédit de la Société à la lumière des mesures de la qualité du crédit, des tendances et des autres renseignements qu'il juge pertinents, y compris les actifs non productifs, les défaillances, les actifs repris et les radiations;
- (xvi) examiner et évaluer la méthode de classification des risques, la provision pour pertes sur prêts et les politiques en matière de réserves de la Société;
- (xvii) examiner l'évaluation par la direction des aspects des risques de crédit liés aux stratégies ou aux expositions aux secteurs d'activités, aux pays et aux marchés clés pour s'assurer qu'ils demeurent dans les limites de seuils de tolérance aux risques de crédit généraux;
- (xviii) recevoir et examiner des rapports sur certains sujets liés aux risques de crédit que la direction ou le comité du risque jugent pertinents à l'occasion;
- (xix) examiner au moins une fois par année et approuver au besoin : (i) l'évaluation par la direction du rendement des systèmes de notation des risques et (ii) la propension à prendre des risques et les exigences en matière de capital en fonction des risques, et recommander au conseil le niveau de capital approprié en fonction des risques;
- (xx) au moins une fois par année, examiner et approuver les stratégies de la Société en matière de placement, d'emprunt, de liquidité, de financement, de gestion de trésorerie, de passif et de couverture;
- (xxi) surveiller le rendement des activités de financement, de couverture et de syndication de la Société;
- (xxii) examiner la position de liquidité et les plans de contingence de la Société et surveiller les facteurs et les événements internes et externes susceptibles d'influer sur cette position et ces plans;

- (xxiii) surveiller le risque de taux d'intérêt pour prévenir une exposition excessive, examiner les analyses et les rapports sur la sensibilité au risque de taux d'intérêt et passer en revue l'évaluation par la direction du caractère adéquat des systèmes d'information sur la gestion du risque de taux d'intérêt de la Société;
- (xxiv) surveiller l'administration et l'efficacité des politiques de crédit de la Société et le respect de ces politiques à la lumière des processus, des rapports et des autres renseignements qu'il juge pertinents;
- (xxv) examiner et évaluer la suffisance de la provision pour pertes sur créances de la Société et passer en revue périodiquement la méthode employée par la direction pour calculer la suffisance des réserves;
- (xxvi) superviser la réévaluation continue des risques de crédit et des programmes et des processus de surveillance des risques de crédit de la Société;
- (xxvii) examiner les rapports sur les questions importantes préparés par les groupes fonctionnels et les comités internes de la Société chargés de la surveillance des risques de crédit;
- (xxviii) recommander au conseil les limites d'exposition et les pouvoirs en matière de prise de risque que le conseil devrait déléguer au chef de la direction;
- (xxix) examiner et, de concert avec le comité de rémunération, recommander au conseil la nomination ou le remplacement des chefs de la gestion des risques, au besoin, et évaluer chaque année l'efficacité des chefs de la gestion des risques et passer en revue et approuver leur mandat;
- (xxx) examiner et approuver chaque année la structure organisationnelle et les ressources de la fonction de gestion des risques et évaluer l'efficacité de celle-ci et confirmer au conseil que des ressources suffisantes et appropriées sont affectées aux efforts de gestion des risques;
- (xxxi) recevoir, de concert avec le comité de rémunération du conseil, l'évaluation par la direction de l'efficacité de la conception et du fonctionnement du régime de rémunération incitative de la Société;
- (xxxii) examiner les importants projets d'acquisition de portefeuilles et d'entreprises et les conditions s'y rattachant;
- (xxxiii) surveiller le processus de contrôle diligent, examiner les conclusions et les propositions de la direction et recommander une ligne de conduite au conseil;
- (xxxiv) recevoir et examiner les rapports concernant l'intégration des acquisitions;
- (xxxv) examiner l'incidence de toute décision stratégique sur les risques et formuler des conseils à cet égard, à la demande du conseil;
- (xxxvi) examiner périodiquement les plans de continuité des activités et de reprise après sinistre, les programmes de formation et les analyses des menaces de la Société pour s'assurer que celle-ci est bien préparée pour recouvrer rapidement les fonctions et les renseignements perturbés par suite d'une catastrophe naturelle, d'un acte terroriste, d'une interruption des systèmes ou d'un autre événement qui nuit considérablement à l'exploitation de l'entreprise de la Société, ainsi que le caractère adéquat des mesures adoptées pour protéger la Société d'un piratage ou d'une autre intrusion illicite dans ses systèmes.

MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL **SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION**

Chers actionnaires,

Au nom du conseil et du comité de rémunération et de gouvernance, je suis heureux de partager avec vous notre approche en matière de rémunération de la haute direction, notamment les mesures clés que nous avons prises en 2017 et au début de 2018 afin de faire correspondre plus étroitement la rémunération de la haute direction avec vos intérêts à titre d'actionnaires. Il est crucial pour nous que l'équipe de direction d'Element soit incitée à accroître la valeur pour les actionnaires.

Depuis 2012, Element a réalisé plusieurs opérations importantes qui ont créé une plateforme de gestion de parcs de véhicules inégalée dans le secteur, dotée de nouveaux services attrayants pour les clients, en plus d'offrir une innovation et une croissance soutenues. Plus récemment, Element a investi dans la plateforme technologique la plus avancée du secteur de la gestion de parcs de véhicules, qu'elle a développée et mise à la disposition de ses clients. Ce projet a pris plus de temps que prévu et a posé des défis sur le plan de l'intégration, ce qui a entraîné une structure de coûts temporairement plus élevés et une courbe de croissance des produits inférieure au potentiel à long terme de la Société. Par conséquent, le cours de notre action a affiché un rendement inférieur à celui de notre groupe de référence en 2017.

À titre d'actionnaires, les membres du conseil d'Element sont déçus du rendement actuel du cours de l'action et comprennent vos préoccupations. Tout en prenant des mesures proactives visant à améliorer le rendement du cours de l'action, nous prenons également des mesures afin de faire correspondre plus étroitement la rémunération de la haute direction avec les intérêts à long terme de nos actionnaires. La recherche d'une « formule gagnante » pour rémunérer la haute direction est cruciale pour assurer notre croissance soutenue.

Nous avons consacré une longue réflexion à la conception d'un régime de rémunération de la haute direction qui permette de recruter des gens très talentueux tout en offrant à l'équipe de direction d'Element des incitatifs appropriés pour stimuler la croissance.

Notre approche en matière de rémunération

L'approche d'Element en matière de rémunération de la haute direction s'appuie sur une structure de rémunération au rendement qui est conçue pour récompenser le rendement d'entreprise supérieur et accroître les rendements pour les actionnaires. En recourant aux meilleures pratiques, en obtenant les conseils d'experts externes et en écoutant nos actionnaires, le conseil a élaboré un programme de rémunération qui encourage l'affection optimale des ressources, les améliorations financières et opérationnelles, et la croissance de l'entreprise.

Notre approche en matière de rémunération repose sur sept principes essentiels qui ont été adoptés par le conseil au cours de l'exercice 2017 :

- 1) rémunérer les membres de la haute direction en fonction de leur rendement réel;
- 2) faire concorder la rémunération de la haute direction avec les intérêts de la Société;
- 3) favoriser l'engagement, la fidélisation et la loyauté des membres de la haute direction;
- 4) recruter, fidéliser et motiver une équipe de haute direction très compétente;
- 5) élaborer une approche de rémunération équilibrée grâce à un ensemble de structures de rémunération fondées sur des incitatifs à court terme et à long terme;
- 6) assurer l'équité, la transparence et la clarté du programme de rémunération;
- 7) utiliser l'enveloppe de rémunération de manière efficace et efficiente.

Consultation sur la rémunération et communication avec les actionnaires

Le conseil accueille favorablement et examine tous les commentaires constructifs qu'il reçoit sur la rémunération de la haute direction. Lors de l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de l'an dernier tenue le 6 juin 2017, la résolution consultative sur la rémunération a obtenu l'appui de 75,94 % des voix exprimées à l'assemblée. Ce résultat a démontré qu'un nombre important d'actionnaires estiment que l'approche retenue par le conseil pour évaluer la rémunération de la haute direction répond à leurs attentes. Nous reconnaissons toutefois l'importance de rester au diapason de nos actionnaires et de comprendre leurs attentes.

Nous avons continué de solliciter les commentaires de nos actionnaires et de les incorporer dans nos décisions de rémunération pour 2017 et avons apporté des améliorations supplémentaires pour 2018. À l'assemblée annuelle des actionnaires de cette année, nous tiendrons de nouveau un vote consultatif pour faire approuver notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

Le conseil d'Element a pris plusieurs mesures pour lier la rémunération des membres de la haute direction au rendement :	
✓	Primes du chef de la direction et des membres de la haute direction visés : En 2017, notre chef de la direction n'a pas reçu de prime tandis que les autres membres de la haute direction visés ont reçu des primes nettement inférieures à leurs cibles.
✓	Rémunération du nouveau chef de la direction : Notre nouveau chef de la direction recevra un salaire de base inférieur à celui de son prédécesseur.
✓	Salaires de base et primes des membres de la haute direction visés : En 2018, il n'y aura aucune augmentation des salaires de base ou des primes ciblées des membres de la haute direction visés.
✓	Incitatifs à long terme : En 2018, tous les membres de la haute direction visés recevront 50 % de leurs incitatifs à long terme sous forme d'unités d'actions liées au rendement (une hausse par rapport à 33 % en 2017).
✓	Rémunération des administrateurs : En 2018, pour la deuxième année consécutive, la rémunération des administrateurs a été réduite.

Résultats en matière de rendement et de rémunération pour 2017

Feuilles de pointage relatives au rendement

En 2017, afin de lier efficacement la rémunération au rendement, le conseil a introduit une feuille de pointage relative au rendement, comprenant des mesures financières pour l'ensemble de la société et des objectifs de gestion personnalisés, pour chacun de nos membres de la haute direction. Les pointages servent de fondement pour le calcul des primes en espèces annuelles et des autres incitatifs à court terme payés à nos membres de la haute direction. Voir la rubrique « Analyse de la rémunération – Incitatifs à court terme – Incitatif annuel » pour de plus amples renseignements.

Nous avons également introduit une feuille de pointage pour déterminer un multiplicateur d'acquisition des droits à l'égard des attributions d'UAR de 2017. La feuille de pointage comprend des mesures financières absolues ainsi qu'une mesure du rendement pour les actionnaires relatif sur trois ans qui compare le rendement total pour les actionnaires d'Element avec le rendement total pour les

actionnaires de son groupe de référence sur trois ans. Cette feuille de pointage fait correspondre la rémunération de la haute direction avec le rendement à long terme de la Société. Voir la rubrique « Analyse de la rémunération – Incitatifs à long terme » pour de plus amples renseignements.

Rémunération du chef de la direction et des membres de la haute direction visés

Pour 2017, le résultat selon la feuille de pointage annuelle de notre ancien chef de la direction Bradley Nullmeyer entraînait un ratio de paiement de 43,6 %. Toutefois, à l'issue d'un examen des mesures de rendement et compte tenu du rendement du cours de l'action de la Société en 2017, le conseil a décidé que M. Nullmeyer ne recevrait pas de prime pour 2017.

De plus, conformément à notre approche de rémunération au rendement, la rémunération totale pour 2017 de M. Nullmeyer (comprenant le salaire de base annuel, les primes réelles et les paiements aux termes du régime de rémunération en titres de capitaux propres) a été inférieure d'environ 28 % à sa rémunération totale pour 2016. La rémunération totale pour 2016 de M. Nullmeyer avait été inférieure d'environ 70 % à sa rémunération totale pour 2015.

Les autres membres de la haute direction visés d'Element ont reçu des primes en espèces nettement inférieures à leurs cibles en 2017.

2018 et au-delà

Pour 2018, Element a décidé de ne pas augmenter les salaires de base ou les niveaux des primes cibles des membres de la haute direction, pour faire mieux correspondre leur rémunération avec le rendement de l'action d'Element en 2017. Element a également décidé qu'aucun incitatif supplémentaire à court terme ne sera attribué à l'avenir. Nous évaluerons ces politiques régulièrement.

En outre, en 2018, le conseil a pris des mesures afin d'orienter nettement la rémunération incitative vers le rendement à long terme. Par ailleurs, une feuille de pointage semblable à celle qui a été utilisée en 2017 s'appliquera aux attributions d'UAR de 2018. Cet incitatif à long terme vise à récompenser la haute direction pour l'atteinte des objectifs stratégiques de la Société, qui sont conçus pour maximiser la valeur pour les actionnaires.

Rémunération du nouveau chef de la direction, Jay Forbes

Le comité de rémunération a conçu un régime de rémunération pour notre nouveau chef de la direction qui, à son avis, est aligné sur le marché et nos sociétés comparables, en plus d'être conforme à notre stratégie d'entreprise qui privilégie la gestion des dépenses et la croissance des produits des activités ordinaires. Selon les modalités du contrat de travail de M. Forbes avec Element, celui-ci recevra un salaire de base annuel de 800 000 \$ par année et sera admissible à participer aux régimes incitatifs à court terme et à long terme de la Société; sa cible aux termes du régime incitatif à court terme correspondra à 100 % de son salaire de base tandis que sa cible aux termes du régime incitatif à long terme correspondra à 200 % de son salaire de base, laquelle attribution dans le cadre du régime incitatif à long terme pour 2018 se composera à au moins 50 % d'UAR. M. Forbes deviendra chef de la direction le 1^{er} juin 2018. Dans l'intervalle, M. Forbes siégera au conseil et s'acquittera de certaines tâches transitoires pour la Société.

Dans le cadre de l'embauche de M. Forbes, le conseil a approuvé une attribution de titres de capitaux propres ponctuelle spéciale à M. Forbes composée de 2 500 000 options fondées sur le rendement à un prix d'exercice de 5,73 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 15 mai 2018. Un tiers des options seront acquises à chacun des trois premiers anniversaires de la date d'attribution, sous réserve de l'atteinte par Element de certaines cibles en matière de rendement total pour les actionnaires (« RTA ») par rapport aux entités qui composent l'indice composé TSX/S&P :

- les options disponibles pour acquisition à une date d'acquisition donnée ne seront acquises à 100 % que si le RTA d'Element se situe dans le 65^e percentile (ou au-dessus) de l'indice composé TSX/S&P;
- 20 % des options disponibles pour acquisition à une date d'acquisition donnée seront acquises si le RTA d'Element se situe dans le 35^e percentile de l'indice composé TSX/S&P, et leur acquisition sera proportionnelle si le RTA d'Element se situe entre le 35^e et le 65^e percentiles de l'indice composé TSX/S&P;
- aucune option ne sera acquise si le RTA d'Element se situe en deçà du 35^e percentile de l'indice composé TSX/S&P.

Le comité de rémunération et le conseil sont d'avis que les options fondées sur le rendement font correspondre étroitement les intérêts des actionnaires d'Element et ceux de M. Forbes, puisqu'aucune des attributions ne sera acquise sans augmentation relative importante du cours de l'action.

Rémunération des administrateurs

Le comité de rémunération et le conseil ont approuvé un régime de rémunération des administrateurs réduit pour l'exercice 2017. Après avoir examiné le rendement du cours de l'action d'Element en 2017, le comité de rémunération et le conseil ont approuvé une réduction supplémentaire de la rémunération des administrateurs pour 2018 afin de respecter l'engagement du conseil de lier la rémunération au rendement.

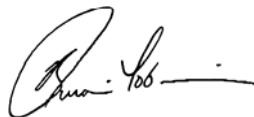
Engagement envers nos actionnaires

Le comité de rémunération et le conseil sont d'avis que nos politiques et nos programmes de rémunération sont prudents et conformes aux principes fondamentaux de rémunération au rendement.

En 2018, le conseil continuera de communiquer avec vous, nos actionnaires, et d'étudier attentivement vos commentaires périodiques ainsi que le résultat du vote consultatif sur la rémunération de la haute direction de cette année. Nous demeurons déterminés à élaborer des politiques qui produisent des résultats solides et augmentent la valeur pour les actionnaires.

Salutations,

***Le président du conseil
et président du comité de
rémunération et de gouvernance,***



L'honorable Brian Tobin

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

Le texte qui suit décrit les principaux éléments du programme de rémunération de la haute direction de la Société, accordant une attention particulière au processus servant à établir la rémunération payable aux membres de la haute direction visés de la Société pour l'exercice 2017, soit l'ancien chef de la direction Bradley Nullmeyer, qui a pris sa retraite d'Element en 2018 et a donc été chef de la direction pendant tout l'exercice 2017, et les hauts dirigeants Samir Zabaneh, Daniel Jauernig, Kristi Webb et Jim Halliday. Le texte qui suit résume également certains changements importants que la Société a l'intention d'apporter à son programme de rémunération de la haute direction pour l'exercice 2018.

Dans le cadre de l'opération de scission en octobre 2016, le conseil et la direction de la Société ont élaboré une structure de rémunération dans le but de « rajuster » la rémunération en fonction de la taille de la Société tout en continuant à offrir de solides incitatifs pour encourager la croissance. Cette démarche a mené à la mise en œuvre de certains changements visant à aligner la rémunération de 2017 sur les conditions du marché conventionnel. Ces changements comprenaient les suivants :

- (i) une réduction du salaire et des régimes de rémunération totale liés au rendement de l'entreprise, et non aux acquisitions;
 - la rémunération totale versée à M. Nullmeyer pour 2017 a été d'environ 28 % inférieure à sa rémunération totale pour 2016, et sa rémunération totale pour 2016 a été d'environ 70 % inférieure à sa rémunération totale pour 2015;
- (ii) des incitatifs à court terme fondés sur une feuille de pointage annuelle, comme il est précisé ci-dessous;
 - à l'issue d'un examen des mesures de rendement et compte tenu du rendement du cours de l'action de la Société en 2017, le conseil a décidé de ne verser aucun incitatif à court terme à M. Nullmeyer en 2017;
- (iii) des incitatifs à long terme répartis entre des options, des UAR et des UAI, les UAR étant en partie fondées sur le rendement total pour les actionnaires sur trois ans;
 - en 2017, la Société a attribué 33 % de ses incitatifs à long terme sous forme d'UAR;
 - en 2018, la Société attribuera 50 % de ses incitatifs à long terme sous forme d'UAR.

Survol de la rémunération pour 2017

La rémunération des membres de la haute direction d'Element pour 2017 était composée d'un salaire de base, d'incitatifs à court terme et d'incitatifs à long terme. Les incitatifs à court terme étaient fondés sur les résultats de la feuille de pointage de chaque membre de la haute direction, qui sont approuvés par le comité de rémunération chaque année et qui dépendent de mesures financières et d'autres mesures ainsi que d'objectifs de direction propres à chaque membre de la haute direction. La rémunération à long terme est composée d'options, d'UAR et d'UAI. Les UAR sont assorties d'objectifs pluriannuels définis et sont fondées sur une mesure liée au rendement total pour des actionnaires ainsi que sur d'autres mesures opérationnelles appropriées.

La rémunération globale des membres de la haute direction est calculée en fonction d'une « possibilité de rémunération annuelle totale » et est évaluée en fonction de la feuille de pointage du membre de la haute direction. La « possibilité de rémunération annuelle totale » est composée d'un salaire de base, d'incitatifs à court terme et d'incitatifs à long terme et accordera une place importante aux composantes de la rémunération fondées sur des titres de capitaux propres qui s'acquièrent en fonction de l'écoulement du temps et qui sont liées au rendement à long terme de la Société.

Approche de la rémunération

Element accorde une grande importance à l'esprit d'entrepreneuriat de son équipe de direction, et nous structurons la rémunération de la haute direction de manière à maintenir cet esprit. Les membres de l'équipe de la haute direction ne sont pas de simples « salariés ».

Pour l'exercice 2017, nous avons adopté les principes suivants pour établir la rémunération payable à nos hauts dirigeants :

1. Rémunérer les membres de la haute direction en fonction du rendement réel.

Une grande partie de la rémunération dépend du rendement (en fonction des feuilles de pointage approuvées par le conseil, qui sont fondées à hauteur d'environ 75 % sur des mesures financières et à hauteur de 25 % sur la direction par objectifs (la « DPO »)), et offre une possibilité d'augmentation en cas de croissance durable. Les montants éventuels sont remis sous forme de primes annuelles en espèces et d'attributions incitatives à long terme (en espèces et/ou fondées sur des actions ordinaires).

La rémunération fixe (soit le salaire de base) représente une part importante de la possibilité de rémunération totale qui peut augmenter chaque année et qui est liée au rendement. Elle sert à récompenser les membres de la haute direction pour l'exécution de leurs responsabilités courantes.

Les augmentations du salaire de base et les primes en espèces annuelles sont établies en fonction de l'apport et des réalisations de chaque personne tout au long de l'année qui ont contribué au succès de la Société et visent à récompenser les employés « très » performants davantage que les employés « moyennement » performants.

2. Faire concorder la rémunération de la haute direction avec les intérêts de la Société.

L'augmentation de la rémunération est directement liée à la croissance annuelle du résultat net (jalons de rendement financier, tels que le résultat par action et la croissance des produits des activités ordinaires) et à la création de valeur à long terme pour les actionnaires (rémunération différée). Cette façon de faire assure la concordance entre la rémunération de la haute direction et les intérêts de la Société sans encourager la prise de risques excessifs.

3. Favoriser l'engagement, la fidélisation et la loyauté des membres de la haute direction.

Les membres de la haute direction doivent sentir qu'ils auraient beaucoup à perdre s'ils décidaient de quitter la Société. Ils doivent être motivés et enthousiastes à l'idée de poursuivre une carrière à long terme chez Element et de participer à la croissance de la Société.

4. Recruter, fidéliser et motiver une équipe de haute direction très compétente.

La possibilité de rémunération totale doit être concurrentielle sur le marché et être établie par comparaison à des postes semblables auprès de sociétés comparables.

5. Adopter une approche équilibrée.

La rémunération est composée d'un ensemble équilibré d'éléments à court, à moyen et à long terme. Cet équilibre est atteint grâce à la répartition de la rémunération incitative à court et à long terme sur différentes périodes d'acquisition.

6. Assurer l'équité, la transparence et la clarté du programme de rémunération.

Les salaires de base sont rajustés au début de l'année.

Les attributions incitatives sont défendables et liées à des mesures de rendement fondées sur la stratégie d'entreprise de la Société. Ces mesures de rendement sont clairement définies et communiquées en collaboration avec les participants au régime. Elles visent à récompenser les membres de la haute direction pour leurs efforts et leurs résultats.

L'équité interne entre les postes à responsabilités équivalentes sera prise en compte dans les décisions de rémunération.

7. Utiliser l'enveloppe de rémunération de manière efficace et efficiente.

Un grand pourcentage de la possibilité de rémunération est de nature incitative, ce qui limite les coûts fixes. Les attributions incitatives sont étroitement liées au rendement de l'entreprise, de sorte que les paiements sont raisonnables et appropriés.

Nous apparions la rémunération au rendement à l'aide d'un processus rigoureux. Nous tentons d'atteindre un rendement supérieur par rapport à notre secteur (soit de nous trouver dans le premier quartile) et de rémunérer nos hauts dirigeants en conséquence. Cette façon de faire motive nos membres de la haute direction, récompense nos actionnaires et nous aide à garder le cap sur notre succès à long terme.

Structure de la rémunération et processus décisionnel

Notre processus de rémunération commence au début de chaque année, lorsque nous évaluons et confirmons notre philosophie, nos lignes directrices du programme et notre structure. À la fin de chaque année, nous appliquons un processus rigoureux afin d'évaluer le rendement et d'attribuer la rémunération. Ce processus comprend l'examen du rendement individuel, de groupe et d'entreprise pour chaque membre de la haute direction visé en consultation avec notre consultant en rémunération indépendant.

Au début de l'année

Examen de la structure

- Nous examinons notre philosophie et structure de rémunération générale pour les membres de la haute direction visés et recommandons toute modification au conseil aux fins d'approbation.

Confirmation du groupe de référence

- Nous examinons et confirmons le groupe de référence de sociétés que nous utilisons pour : (i) comparer notre structure et nos niveaux de rémunération et (ii) évaluer notre rendement au moment de prendre des décisions en matière de rémunération.

Établissement de mesures de rendement et attribution d'incitatifs à long terme

- Le comité de rémunération travaille de concert avec le chef de la direction et le président du conseil afin de mettre au point des mesures de rendement et des feuilles de pointage personnalisées qui seront utilisées pour évaluer le rendement d'entreprise et déterminer les primes annuelles et les mesures aux fins des UAR pour les membres de la haute direction visés, dans le cadre du plan d'affaires détaillé approuvé par le conseil. Nous surveillons le rendement de la Société par rapport à ces critères tout au long de l'année.
- Le conseil, suivant la recommandation du comité de rémunération et du chef de la direction, attribue des incitatifs à long terme sous forme d'options, d'UAI et d'UAR aux membres de la haute direction visés conformément aux mesures de rendement susmentionnées.

Évaluation du risque et confirmation de l'approche

- Nous examinons la conception du régime incitatif général et les mesures de rendement choisies afin : (i) de considérer les versements éventuels selon différents scénarios; (ii) d'assurer une approche équilibrée du risque et (iii) de veiller à ce que notre processus décisionnel, nos régimes incitatifs et notre gouvernance en matière de rémunération n'incitent pas nos hauts dirigeants à prendre des risques excessifs ou des décisions inadéquates.

Au milieu et à la fin de chaque année

Examen du rendement

- Nous examinons le rendement d'entreprise au milieu et à la fin de l'année. Le conseil et/ou le comité de rémunération évaluent le rendement des membres de la haute direction visés tout au long de l'année, au cours d'examen d'entreprise précis et pendant les réunions des comités du conseil.
- Le chef de la direction, de concert avec le président du conseil et le comité de rémunération, examine le rendement individuel de chaque membre de la haute direction visé (à l'exception du sien) par rapport aux objectifs individuels et d'entreprise et par rapport aux cibles.

Examen du positionnement par rapport à la concurrence

- Le consultant indépendant prépare un rapport détaillé qui comprend : (i) les prévisions salariales du marché, (ii) les niveaux de rémunération de notre groupe de référence pour les 25^e, 50^e, 75^e et 90^e percentiles et (iii) une comparaison de la rémunération de chaque membre de la haute direction visé pour l'année précédente par rapport au marché de façon à établir la position du haut dirigeant sur le marché.

Examen de la rémunération passée

- Nous examinons la rémunération au rendement antérieure des membres de la haute direction visés pour les trois dernières années.

Attributions

- Le chef de la direction examine la rémunération proposée pour chaque membre de la haute direction visé par rapport à sa feuille de pointage et à son rendement, recommande les primes annuelles et examine les attributions de titres de capitaux propres et le salaire de base pour l'année suivante.
- Le comité de rémunération examine le rendement annuel, la feuille de pointage, le positionnement par rapport à la concurrence, la rémunération antérieure et les recommandations du chef de la direction pour chaque membre de la haute direction visé et discute de la rémunération totale en fonction du rendement, des pratiques du marché et de la philosophie de rémunération approuvée par le conseil en consultation avec notre consultant indépendant.
- Le comité de rémunération recommande ensuite la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés aux fins d'approbation finale par le conseil.

Le comité de rémunération et le conseil estiment que le processus ci-dessus permet globalement de fournir une quantité considérable de renseignements et de données sur le marché au comité de rémunération, tout en fournissant au comité de rémunération et au conseil diverses occasions d'examiner

les niveaux de rémunération et le rendement correspondant afin de s'assurer que l'approche de la Société et ses attributions demeurent appropriées et défendables. Le conseil a, dans le passé, renoncé à l'octroi d'attributions incitatives de fin d'exercice après avoir examiné les niveaux de rémunération, de concert avec la conjoncture de marché à l'interne et à l'externe, ainsi que le rendement du cours des actions ordinaires de la Société.

Recours à des consultants en rémunération indépendants

Le comité de rémunération entend réviser annuellement les conditions de rémunération des membres de la haute direction visés afin de s'assurer que leur rémunération correspond aux pratiques du secteur. Afin de l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, le comité de rémunération retient les services de conseillers en rémunération indépendants.

Depuis la fin de 2011, le comité de rémunération a retenu les services de GGA, consultant en rémunération indépendant comptant bon nombre d'années d'expérience en rémunération des membres de la haute direction. GGA est indépendant à l'égard de la direction, très qualifié et représente les intérêts des actionnaires lorsqu'il travaille pour le compte du comité de rémunération et du conseil. Au cours de cette période, GGA a prêté main-forte au comité de rémunération (i) en effectuant des recherches et en lui fournissant des données liées à la rémunération, et en le sensibilisant aux tendances et aux meilleures pratiques naissantes, (ii) en effectuant une planification de la gestion du rendement, (iii) en examinant et en élaborant des programmes de rémunération incitative, et (iv) en effectuant des examens approfondis de la rémunération à l'égard des échelons de rémunération propres aux administrateurs et aux dirigeants d'Element (y compris une étude de marché approfondie portant sur les niveaux et structures de rémunération d'organisations qui exercent des activités dans un secteur comparable et qui ont une taille semblable au secteur et à la taille d'Element). Tous les travaux menés par GGA sont approuvés au préalable par le comité de rémunération, et GGA ne fournit aucun service à l'organisation non approuvé par le conseil. Le comité de rémunération tient compte des rapports et des recommandations de GGA pour évaluer la structure de rémunération et les attributions, mais prend en définitive ses propres décisions et fait ses propres recommandations au conseil, pour approbation.

Les honoraires de GGA engagés au cours des deux derniers exercices complétés sont les suivants :

Exercice	Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	Tous les autres honoraires
2017	129 253 \$ US	0 \$
2016	80 869 \$ US	0 \$

Plus particulièrement, en 2016, les services de GGA ont été retenus afin de fournir au comité de rémunération des conseils et des recommandations sur les programmes de rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs pour l'exercice 2016, ainsi que des recommandations sur les pratiques de rémunération de la Société à la suite de l'opération de scission.

En 2017, GGA a effectué un examen et une mise à jour exhaustifs de la rémunération de référence et du groupe de sociétés comparables et a formulé des recommandations en vue de renforcer le programme global de rémunération des membres de la haute direction de la Société à l'avenir, y compris en ce qui concerne les ajustements appropriés afin de faire correspondre plus étroitement la rémunération avec le rendement. GGA continue d'effectuer ce genre de travail pour la Société.

Rémunération de référence et groupe de sociétés comparables

Étant donné la complexité liée à Element et la bien plus grande taille liée à plusieurs sociétés comparables appropriées à des fins de recrutement, GGA a recommandé l'adoption d'une démarche globale en ce qui a trait à la constitution du groupe de sociétés comparables aux fins de la rémunération de référence.

Le marché à l'égard des candidats éventuels aux postes de membres de la haute direction visés d'Element provient surtout d'Amérique du Nord, car Element pouvait historiquement recruter des cadres aussi bien auprès de sociétés canadiennes qu'auprès de sociétés américaines. Au fur et à mesure de sa croissance, la Société a axé ses activités de plus en plus sur les États-Unis, ce qui s'est répercuté sur son recrutement et ses besoins comparatifs, respectivement.

Il existe peu de hauts dirigeants expérimentés possédant une expérience précise du secteur de la même ampleur et du même calibre que l'équipe de la haute direction d'Element. Le fait de tenir compte de l'important esprit d'entrepreneuriat de l'équipe de la haute direction ajoute un élément important de rareté qui limite la disponibilité de données « comparables ». Pour cette raison, le groupe de référence a été constitué de sociétés américaines et canadiennes. Le conseil reconnaît qu'il y a peu de sociétés ouvertes directement comparables à Element pour ce qui est de la portée des activités et, ainsi, la formation du groupe de référence tient compte des éléments suivants :

- (i) la portée des activités d'Element;
- (ii) les sociétés qui se font concurrence au sein d'une même industrie;
- (iii) les sociétés de taille et/ou de complexité similaires;
- (iv) les sociétés ayant des caractéristiques financières comparables et que les investisseurs considèrent comme semblables;
- (v) les sociétés pouvant être assujetties à des facteurs externes similaires;
- (vi) la portée géographique (soit l'Amérique du Nord).

Pour l'exercice 2017, le groupe de référence de la Société est composé de 12 sociétés ouvertes, dont quatre sont cotées à la TSX, six sont cotées au New York Stock Exchange (le « NYSE ») et deux sont cotées au NASDAQ Global Select Market (le « NasdaqGS »); toutes ces sociétés ont une taille comparable à celle d'Element, exercent leurs activités dans un emplacement géographique semblable (principalement en Amérique du Nord) et sont largement axées sur le secteur financier. Le groupe de référence de 2017 est composé des sociétés suivantes :

Rémunération de référence et groupe de référence aux fins du rendement		
Canadian Western Bank (TSX)	Genworth MI Canada Inc. (TSX)	Euronet Worldwide (NasdaqGS)
Fleetcor Technologies (NYSE)	GATX Corp. (NYSE)	Global Payments (NYSE)
Home Capital Group (TSX)	Société financière IGM (TSX)	Jack Henry & Associates (NasdaqGS)
Ryder Systems (NYSE)	Square Inc. (NYSE)	Wex Inc. (NYSE)

Des données générales sur la rémunération du marché sont également incluses dans le processus de référence afin de donner un point de vue supplémentaire. Les données sont utilisées afin de compléter l'analyse propre à l'industrie personnalisée du groupe de référence. Les données générales sur la

rémunération dans l'industrie financière fournissent un aperçu des niveaux de rémunération du marché pour des sociétés d'une taille comparable à celle d'Element. Chacune de ces composantes contribue à l'analyse comparative concurrentielle de la rémunération des membres de la haute direction visés d'Element. Pour l'exercice 2017, le comité de rémunération a utilisé le groupe de référence et ces données comme intrant afin d'établir la rémunération appropriée, mais n'a pas jugé opportun de cibler un percentile précis du groupe de référence, compte tenu du stade transitoire des activités d'Element.

Le comité de rémunération passe en revue annuellement la démarche qui sous-tend la rémunération de référence pour les membres de la haute direction visés et apporte certains rajustements nécessaires au groupe de référence afin d'assurer une correspondance adéquate. À la suite de l'opération de scission, le comité de rémunération a retenu les services de GGA pour qu'il effectue un examen et une mise à jour exhaustifs de la rémunération de référence et du groupe de référence pour l'exercice 2017, compte tenu du changement de taille et d'orientation de la Société. Dans le groupe de référence de l'exercice 2017, la Société a remplacé DH Corp. par Genworth MI Canada Inc., étant donné que DH Corp. a été acquise par Vista Equity Partners en juin 2017.

Composantes de la rémunération

Le régime de rémunération de la haute direction comporte une rémunération à court terme et à long terme ainsi qu'un ensemble d'avantages sociaux et d'avantages indirects. Element n'a aucun régime de rente ni autre régime de retraite.

Le tableau qui suit explique les changements relatifs à la rémunération que nous avons adoptés pour l'exercice 2017. Nous examinons chaque composante séparément, et l'ensemble d'entre elles est considéré comme la rémunération totale. La rémunération à court terme (qui comprend le salaire de base et les primes en espèces) et la rémunération à long terme constitue la rémunération directe totale de chaque haut dirigeant. Nous avons également souligné certains changements apportés pour l'exercice 2018 à notre programme de rémunération de la haute direction.

Composante	Objectif/principe
(A) Rémunération à court terme	• Attribuée en fonction du rendement et du poste occupé par le haut dirigeant au sein de la société et par rapport à notre groupe de référence.
(i) Salaire de base	• Représente l'élément central pour le recrutement d'employés talentueux et la comparaison et le maintien de la position concurrentielle sur le marché. • Fixe et utilisé pour déterminer d'autres éléments de la rémunération et les avantages sociaux. • Établi en début d'année compte tenu des recommandations de notre consultant indépendant.
	Changements pour 2018 • La Société a décidé de ne pas augmenter les salaires de base des membres de la haute direction en 2018 à la lumière du rendement de la Société en 2017.

Composante	Objectif/principe
(ii) Prime annuelle en espèces (régime incitatif à court terme)	• Lie la rémunération aux résultats individuels et d'entreprise. • Variable et versée en espèces à la suite des résultats de fin d'exercice en fonction du rendement annuel. Les primes ne sont versées qu'à l'atteinte de certains niveaux de rendement, les références en matière de rendement étant précisées dans des feuilles de pointage détaillées de chaque membre de la haute direction visé, qui contiennent des mesures et des pondérations qui sont conformes aux activités et reflètent les recommandations de GGA. • Les feuilles de pointage sont fondées à hauteur d'environ 75 % sur des mesures financières et à hauteur de 25 % sur la DPO. Chaque membre de la haute direction est évalué selon les mêmes mesures financières, et la DPO est établie au cas par cas pour chaque membre de la haute direction. • La prime cible, qui varie entre 100 % et 125 % du salaire de base (selon le membre de la haute direction visé), est associée au rendement annuel prévu et à une possibilité de paiement médiane, et il y a une possibilité d'augmentation en cas de résultats supérieurs (à concurrence de deux fois la prime cible). • Plafonnée à 200 % de la possibilité cible aux termes du régime incitatif à court terme. Changements pour 2018 • La Société a décidé de ne pas établir de cibles pour les niveaux des primes en 2018 à la lumière du rendement de la Société en 2017. • La Société entend adopter une attribution cible pouvant atteindre 100 % du salaire de base pour les membres de la haute direction visés (y compris le chef de la direction).
(B) Rémunération à long terme (régime incitatif à long terme)	• La Société a attribué les incitatifs à long terme à raison d'un tiers en UAR, d'un tiers en options et d'un tiers en UAI. • Les valeurs totales des attributions d'incitatifs à long terme ont été ciblées entre 100 % et 300 % du salaire de base selon le membre de la haute direction visé. • Les UAR sont fondées sur une feuille de pointage annuelle prévoyant des mesures de rendement, notamment une mesure du rendement total pour les actionnaires sur trois ans qui est examinée et approuvée chaque année par le comité de rémunération.
	Changements pour 2018 • La Société attribuera 50 % des incitatifs à long terme sous forme d'UAR. • Les valeurs totales des attributions d'incitatifs à long terme seront ciblées entre 100 % et 200 % du salaire de base selon le membre de la haute direction visé.

Composante	Objectif/principe
(C) Autre rémunération	• La participation au régime collectif d'avantages sociaux complet d'Element et une attribution en espèces imposable pour des avantages accessoires précis imprévus pour chaque membre de la haute direction visé. • Il n'existe aucun régime de rente ni autre régime de retraite à l'intention des membres de la haute direction visés. • Attribuée en fonction du poste occupé par le haut dirigeant au sein de la société et par rapport à nos sociétés comparables. • Conçue de façon à être généralement concurrentielle par rapport à des postes équivalents, à accroître la satisfaction des hauts dirigeants en leur offrant un choix de couverture et à gérer les coûts du programme et d'ordre administratif.

Salaire de base

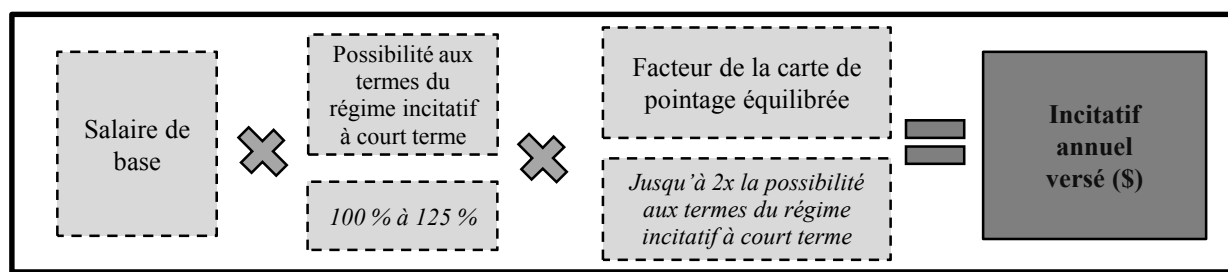
Les salaires de base visent à fournir aux membres de la haute direction visés d'Element des salaires de base concurrentiels. Voir « — Philosophie en matière de rémunération ». Element établira des niveaux de salaires différents afin de tenir compte du rendement, de l'expérience et des responsabilités du membre de la haute direction visé. Les salaires de base sont passés en revue annuellement et ajustés pour tenir compte du mérite ou des changements du marché. En outre, les salaires de base peuvent être modifiés, au besoin, tout au long de l'année en cas de promotion ou d'une autre modification de l'étendue des fonctions et responsabilités d'un membre de la haute direction visé.

La Société a décidé de ne pas augmenter les salaires de base des membres de la haute direction en 2018 afin de faire correspondre la rémunération avec le rendement du cours de l'action de la Société en 2017.

Incitatifs à court terme – Incitatif annuel

La prime de rendement annuel est un élément à court terme de la rémunération. Les primes de rendement annuel sont liées au rendement d'Element et à l'apport des membres de la haute direction visés à ce rendement, ainsi qu'au rendement personnel de chaque membre de la haute direction visé. Cette composante était fixée à un montant cible situé entre 100 % et 125 % du salaire de base. Le régime lie la rémunération directement à l'atteinte d'objectifs financiers et opérationnels annuels. Le régime de primes des membres de la haute direction visés comporte (i) des objectifs financiers, (ii) des priorités clés et (iii) des objectifs individuels. Le comité approuve chaque année les objectifs pour l'année à venir. Les objectifs de rendement du chef de la direction sont approuvés par le comité, et le chef de la direction approuve les objectifs et les primes des autres membres de la haute direction visés en consultation avec chacun d'eux.

À compter de l'exercice 2017, une feuille de pointage annuelle a été adoptée pour chaque membre de la haute direction. Les feuilles de pointage sont fondées à hauteur d'environ 75 % sur des mesures financières et à hauteur de 25 % sur la DPO. Chaque membre de la haute direction est évalué selon les mêmes mesures financières, et la DPO est établie au cas par cas pour chacun d'entre eux. La prime cible est associée au rendement annuel prévu et à une possibilité de paiement médiane, et il y a une possibilité d'augmentation en cas de résultats supérieurs (à concurrence de deux fois la prime cible). La composante est plafonnée à 200 % de la possibilité cible aux termes du régime incitatif à court terme.



La feuille de pointage annuelle du chef de la direction pour 2017 figure ci-après. Les feuilles de pointage annuelles des autres membres de la haute direction visés sont fondées sur celle-ci, et la DPO est établie au cas par cas pour chaque membre de la haute direction.

FEUILLE DE POINTAGE ANNUELLE		Mesures de rendement	Pondération	Possibilité de paiement	Aucun paiement si inférieur au rendement minimal		Cibles de rendement		Évaluation		
	Mesures financières (75 %)					Minimal (paiement à 50 %)	Ciblé (paiement à 100 %)	Supérieur (paiement à 200 %)	Résultat	Pointage	Paiement
		Résultat par action lié aux activités principales	68,9 %	51,7 %		0,69 \$	0,73 \$	0,77 \$	0,71 \$	75/100	38,7 %
		Résultat par action non lié aux activités principales	31,1 %	23,3 %		0,31 \$	0,33 \$	0,35 \$	0,15 \$	0/100	0,0 %
	DPO 25 %	Gestion des questions clés pour les parties intéressées	35 %	8,75 %			Tisser et renforcer des liens avec les gouvernements, les organismes de réglementation et toutes les autres parties intéressées clés, ainsi que les employés, le conseil et la communauté d'affaires.		20 %		1,8 %
		Maintien des clients et des employés talentueux	35 %	8,75 %			Aucune perte regrettable d'employés talentueux ou de clients à l'échelle mondiale.		10 %		0,9 %
		Plan de relève	30 %	7,50 %			Mettre sur pied une équipe de direction solide et élaborer des plans de relève appropriés.		30 %		2,3 %
		Possibilité de paiement	100 %	50 %		100 %	200 %	Total	43,6 %		

Le comité de rémunération et le conseil ont établi que, même si les résultats selon la feuille de pointage annuelle pour 2017 du chef de la direction entraînent un ratio de paiement de 43,6 % de l'attribution cible, un tel paiement n'était pas justifié à la lumière d'un examen des mesures de rendement et compte tenu du rendement du cours de l'action de la Société en 2017. Par conséquent, le conseil a décidé de ne pas verser de prime à M. Nullmeyer pour 2017.

Tous les autres membres de la haute direction visés ont obtenu un pointage semblable à celui du chef de la direction, de sorte que chacun d'entre eux aurait reçu un ratio de paiement correspondant à environ 40 % de l'attribution cible. Toutefois, la Société a également utilisé sa marge d'appréciation afin d'appliquer une réduction à chaque autre membre de la haute direction visé pour que leur paiement tienne aussi compte du rendement du cours de l'action de la Société. Cette décision de réduire les paiements reflète l'engagement du conseil envers la rémunération au rendement, et fait correspondre plus étroitement la rémunération avec les intérêts des actionnaires.

Incitatifs à court terme – Incitatifs supplémentaires

Au cours de l'exercice 2017, la Société n'a attribué aucun incitatif supplémentaire. Dans le cadre d'un incitatif supplémentaire, les membres de la haute direction visés pourraient s'attendre à recevoir une rémunération incitative non fondée sur des titres de capitaux propres ou des incitatifs à long terme

supplémentaires. Le comité de rémunération et le conseil ont décidé que des incitatifs supplémentaires ne seraient attribués que dans des circonstances très exceptionnelles à l'avenir.

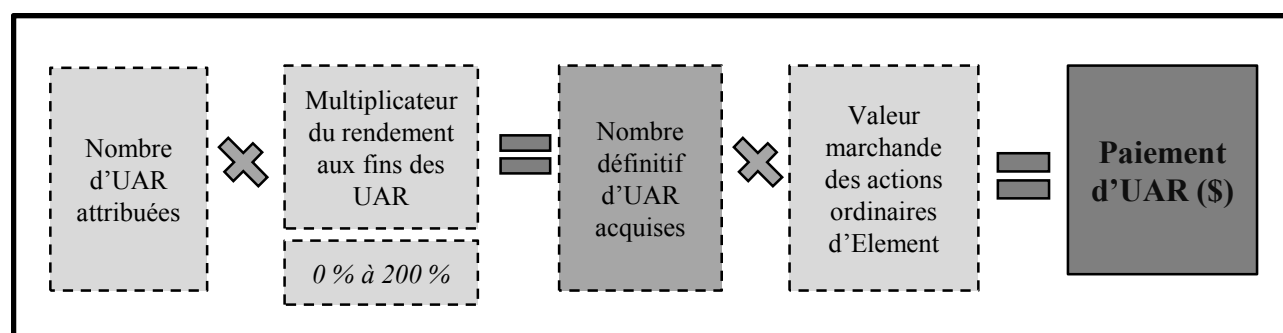
Incitatifs à long terme (options, UAI et UAR)

Les incitatifs à long terme visent à établir des liens entre la rémunération des membres de la haute direction et le rendement de la Société. Ces incitatifs favorisent également le maintien en poste des personnes concernées et renforcent le lien avec la valeur pour les actionnaires. Des options, des UAI et/ou des UAR sont attribuées chaque année aux membres de la haute direction en fonction de leur niveau hiérarchique, de leur rendement individuel, de leur potentiel et de la concurrence sur le marché. Étant donné que ces incitatifs constituent la majeure partie de la rémunération totale d'un haut dirigeant, les niveaux d'attributions ciblés font l'objet d'une évaluation comparative chaque année afin d'assurer le caractère concurrentiel de la Société par rapport au reste du marché.

Les UAR et les UAI sont des actions fictives dont la valeur fluctue selon le cours des actions ordinaires, qui sont acquises sur une période de trois ans et qui sont payées à la fin de la période d'acquisition. Les UAR sont assujetties au respect de conditions liées au rendement et visent à focaliser l'attention des membres de la haute direction sur les mesures clés de la réussite commerciale. Voir la rubrique « Régimes incitatifs à long terme — Descriptions des régimes incitatifs à long terme — UAR et UAI (réglées en espèces) » pour obtenir une description détaillée du régime d'UAR et d'UAI d'Element.

En 2017, les membres de la haute direction ont reçu des attributions à raison d'un tiers en UAR, d'un tiers en UAI et d'un tiers en options. En 2018, les membres de la haute direction recevront des attributions à raison de 50 % en UAR et d'un ensemble d'UAI et d'options, de façon à faire correspondre davantage le régime incitatif à long terme d'Element avec des mesures de rendement précises.

Les UAR sont liées à une feuille de pointage approuvée par le comité de rémunération, et les mesures de rendement aux fins des UAR sont liées aux mesures financières pertinentes et à une mesure du rendement pour les actionnaires relatif sur trois ans comparant le rendement total pour les actionnaires d'Element au rendement total pour les actionnaires du groupe de référence d'Element sur une période de trois ans. Le multiplicateur du rendement aux fins des UAR dans le cadre du régime peut s'établir entre 0 % et 200 % en fonction du rendement réel. Le paiement d'UAR sera nul si le rendement est inférieur au seuil minimal.



La feuille de pointage relative aux UAR pour 2017 du chef de la direction figure ci-après. Les feuilles de pointage relatives aux UAR pour 2017 des autres membres de la haute direction visés sont fondées sur celle-ci. Les résultats en matière de rendement, le pointage et le paiement sont calculés après la période de rendement.

MESURES FINANCIÈRES SUR 3 ANS	Mesures de rendement	Pondération	Aucun paiement si inférieur au rendement minimal	Cibles de rendement		
				Minimal (paiement à 50 %)	Ciblé (paiement à 100 %)	Supérieur (paiement à 200 %)
	Résultat par action lié aux activités principales	69 %		0,69 \$	0,73 \$	0,77 \$
				34 %	69 %	138 %
	Résultat par action non lié aux activités principales	31 %		0,31 \$	0,33 \$	0,35 \$
				16 %	31 %	62 %
				50 %	100 %	200 %
RTA relatif sur 3 ans	Mesures de rendement	Pondération	Aucun paiement si inférieur au rendement minimal	Composante du RTA relatif sur 3 ans (2017 à 2019)		
				Minimal (paiement à 25 %)	Ciblé (paiement à 100 %)	Supérieur (paiement à 200 %)
	RTA relatif sur 3 ans	100 %		40 ^e percentile	65 ^e percentile du groupe de référence	95 ^e percentile
				25 %	100 %	200 %

À l'issue d'une période de trois ans, les UAR peuvent être acquises; 75 % de la valeur dépend de l'atteinte de mesures « minimales », « cibles » ou « supérieures » à l'égard de mesures de rendement financier et de mesures de rendement DPO, tandis que 25 % de la valeur dépend de l'atteinte d'un rendement « minimal », « cible » ou « supérieur » à l'égard du rendement total pour les actionnaires relatif de la Société. Le rendement total pour les actionnaires relatif est établi en comparant le rendement du cours de l'action de la Société pendant la période de trois ans applicable avec le rendement du cours des actions sur trois ans applicable du groupe de référence en matière de rendement composé de 12 entités de la Société, qui figure dans la présente circulaire.

Aucun paiement ne sera effectué si le rendement est inférieur au minimum. En outre, si le rendement total pour les actionnaires absolu est négatif, l'acquisition des UAR ne peut excéder le niveau cible.

Lorsque la période de rendement sur trois ans prendra fin pour les UAR, les résultats selon la feuille de pointage et les détails de l'acquisition des UAR seront fournis au membre de la haute direction visé et discutés avec celui-ci.

Vote consultatif sur la rémunération

Le conseil a décidé de continuer à offrir aux actionnaires un vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction pour 2017. Le conseil estime que les actionnaires devraient prendre leur décision de vote sur la résolution relative au vote consultatif sur la rémunération à la lumière des régimes de rémunération décrits précédemment, des changements mis en œuvre en 2017 après l'opération de scission et des changements mis en œuvre pour 2018. Le conseil croit que les actionnaires accueilleront favorablement les niveaux de rémunération réduits de 2016, de même que le nouveau régime de rémunération adopté pour 2017 et les autres améliorations devant être apportées en 2018.

Institutional Shareholder Services Inc. (« ISS ») et Glass Lewis & Co., LLC (« Glass Lewis ») ont publié des rapports de conseil en vote portant sur Element dans le cadre de l'assemblée annuelle des

actionnaires de 2017 d'Element, qui comprenaient leur examen des composantes de la rémunération des membres de la haute direction pour 2016 de la Société. Les deux agences de conseil en vote ont recommandé un vote EN FAVEUR de la résolution relative au vote consultatif sur la rémunération (le résultat final du vote à l'assemblée générale annuelle de 2017 a été de 75,94 % en faveur) et ont mis l'accent sur la façon dont Element maintient un programme de rémunération des membres de la haute direction bien conçu et a adopté plusieurs pratiques exemplaires sur le marché, y compris l'introduction d'un régime d'UAD visant à rattacher les incitatifs à long terme à des conditions d'acquisition fondées sur le rendement, d'une politique de recouvrement et de lignes directrices en matière de propriété de titres. Element a pris diverses mesures au cours de la dernière année afin de répondre à certaines préoccupations non réglées mineures d'ISS et de Glass Lewis malgré leurs recommandations favorables, y compris en améliorant l'information fournie sur ses mesures de la feuille de pointage pour les incitatifs à court terme et les UAR, et en décidant d'attribuer 50 % des incitatifs à long terme sous forme d'UAR à l'avenir.

Autres régimes d'avantages sociaux

Prestations au titre d'un régime de retraite

Au 31 décembre 2017, Element n'avait pas de régime de retraite ou d'autres régimes prévoyant des paiements ou des avantages au moment, à la suite ou dans le cadre d'un départ à la retraite.

Avantages accessoires

Les membres de la haute direction visés ont le droit de participer à l'ensemble des régimes d'avantages à l'intention des employés qu'Element offre à ses employés, dont le régime collectif d'avantages sociaux géré par Financière Manuvie.

Évaluation du risque lié aux programmes de rémunération

Le conseil (par l'entremise du comité du risque) a pour responsabilité globale la supervision de la gestion du risque de la Société, notamment en ce qui a trait à tous les aspects de la rémunération. À cet égard, le conseil supervise les programmes de rémunération de la Société afin de s'assurer qu'ils n'encouragent pas les personnes à prendre des risques inappropriés ou excessifs qui pourraient avoir une incidence défavorable importante sur la Société. Le conseil, avec l'aide du comité de rémunération, a examiné les programmes de rémunération de la Société afin de s'assurer que des contrôles sont en place pour surveiller et séparer les pouvoirs décisionnels relatifs aux principaux risques associés aux régimes de rémunération et incitatifs de la Société. Le conseil et le comité de rémunération ont chacun également cherché à faire en sorte que la taille des attributions liées à une mesure donnée sous l'influence d'un décideur important n'était pas assez importante pour encourager la prise de risques excessifs et que les politiques et pratiques en matière de rémunération de la Société ne sont pas susceptibles d'avoir une incidence défavorable importante sur celle-ci.

Exigences relatives à l'actionnariat

La Société a adopté une politique formelle relative à l'actionnariat à l'intention des hauts dirigeants afin de s'assurer qu'ils acquièrent et détiennent une participation significative dans la Société. Les hauts dirigeants visés par la politique comprennent les membres de la haute direction visés et les autres hauts dirigeants désignés par le comité de rémunération. Aux termes de la politique, chaque haut dirigeant doit atteindre et maintenir les niveaux d'actionnariat qui suivent dans la Société :

Poste	Multiple du salaire de base
Chef de la direction	3,0x
Président	2,0x
Chef des finances et chef de l'exploitation	2,0x
Autres membres de la haute direction	2,0x

Les hauts dirigeants disposent d'un délai de cinq ans à partir du moment où ils deviennent visés par la politique pour satisfaire à ces exigences, et d'un délai de un an à partir de toute augmentation de leur salaire de base pour atteindre le niveau d'actionnariat accru exigé. Dans le calcul de la valeur de toute action ordinaire détenue, le cours de l'action à utiliser sera le plus élevé du coût initial ou du cours pondéré en fonction du volume des actions ordinaires pour les cinq jours de bourse précédant la date du calcul. Les UAD, les UAR et les UAI acquises sont prises en compte pour la satisfaction de l'exigence minimale indiquée ci-dessus.

Au cours de toute période où un membre de la haute direction n'a pas atteint (ou par ailleurs maintenu) le niveau d'actionnariat exigé, il (i) devra conserver la totalité des actions ordinaires qu'il détient à ce moment-là ainsi que toutes ses unités ou options acquises aux termes de régimes incitatifs à long terme et (ii) se verra automatiquement verser 50 % de sa rémunération incitative annuelle sous forme d'actions ordinaires ou d'unités jusqu'à ce qui satisfasse aux exigences relatives à l'actionnariat.

Tous les hauts dirigeants visés par la politique relative à l'actionnariat satisfont actuellement aux exigences relatives à l'actionnariat et détiennent des titres de capitaux propres qui dépassent les exigences prévues par la politique ou sont en voie d'atteindre ce niveau d'actionnariat.

Membre de la haute direction visé	Valeur totale des titres (actions ordinaires/UAD/UAR/UAU) ⁽¹⁾
Daniel Jauernig <i>Chef de la direction par intérim</i>	2 249 315 \$
Samir Zabaneh <i>Chef des finances</i>	879 187 \$
Kristi Webb, <i>Présidente et chef de la direction d'Element Fleet Management North America</i>	1 066 109 \$
Jim Halliday, <i>Président et chef de la direction d'Element Fleet Management International</i>	1 633 516 \$
Bradley Nullmeyer <i>Ancien chef de la direction</i>	19 906 386 \$

(1) Représente le nombre total d'actions ordinaires, d'UAD, d'UAR et d'UAU détenues par le membre de la haute direction visé au 31 décembre 2017. La valeur marchande des actions ordinaires, des UAD, des UAR et des UAI est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2017 (9,50 \$).

Dispositions de récupération

La Société dispose d'une politique de récupération qui accorde au conseil le pouvoir discrétionnaire de récupérer toute rémunération incitative reçue ou gagnée par un membre de la haute direction visé en cas d'inconduite de sa part obligeant la Société à publier un redressement comptable de

la totalité ou d'une partie de ses états financiers intermédiaires ou annuels. On entend par inconduite la négligence grossière, la faute intentionnelle, la fraude ou tout autre acte d'inconduite ou acte intentionnel de la part du haut dirigeant concerné ayant mené à la publication du redressement comptable par la Société.

Dispositions contre la monétisation

Aux termes de la politique sur les opérations d'initiés d'Element, il est expressément interdit aux administrateurs et aux membres de la haute direction d'Element, directement ou indirectement, d'entreprendre des activités ou d'effectuer des négociations à l'égard de titres si les intérêts de la personne faisant la négociation ne correspondent pas à ceux d'Element (ou soulevaient une inquiétude particulière à cet égard), notamment l'achat d'instruments financiers destinés à couvrir ou à compenser une baisse du cours des actions ordinaires ou d'autres titres de participation d'Element attribués à titre de rémunération ou autrement détenus.

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente des renseignements concernant la rémunération gagnée par chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice 2017 et pour les trois derniers exercices d'Element.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$) ⁽¹⁾	Attributions fondées sur des actions (\$) ⁽²⁾	Attributions fondées sur des options (\$) ⁽³⁾	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)		Autre rémuné- ration (\$) ⁽⁵⁾	Rémuné- ration totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels ⁽⁴⁾	Régimes incitatifs à long terme		
Daniel Jauernig ⁽⁶⁾ , <i>Chef de la direction par interim</i>	2017	722 000	962 667	481 333	288 800	—	—	2 454 800
	2016	705 000	881 249	881 249	745 538	—	—	3 213 036
	2015	705 000	4 787 995	1 213 050	1 197 000	—	—	7 903 045
Samir Zabaneh ⁽⁷⁾ , <i>Chef des finances</i>	2017	610 978	625 000	312 500	250 000	—	—	1 812 500
	2016	—	—	—	—	—	—	—
	2015	—	—	—	—	—	—	—
Kristi Webb ⁽⁸⁾ , <i>Présidente et chef de la direction d'Element Fleet Management North America</i>	2017	686 212	715 500	357 750	274 485	—	—	2 033 950
	2016	702 578	715 504	715 504	713 711	—	1 236 657	4 083 954
	2015	233 606	999 995	968 155	517 460	—	—	2 719 216
Jim Halliday ⁽⁹⁾ , <i>Président et chef de la direction d'Element Fleet Management International</i>	2017	595 581	621 011	310 500	238 232	—	—	1 765 324
	2016	563 388	573 753	573 753	765 956	—	90 383	2 567 233
	2015	557 073	—	1 193 544	634 067	—	174 380	2 559 064
Bradley Nullmeyer ⁽¹⁰⁾ , <i>Ancien chef de la direction</i>	2017	875 000	1 750 000	875 000	0	—	—	3 500 000
	2016	1 089 000	1 361 249	1 361 249	1 020 938	—	—	4 832 436
	2015	990 000	7 219 999	3 516 087	4 454 000	—	—	16 180 086

- (1) Exception faite de Samir Zabaneh, qui s'est joint à la Société le 9 janvier 2017, les contrats de travail de chacun des membres de la haute direction visés ont été modifiés et mis à jour avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2017 afin de prévoir un rajustement de leur salaire de base compte tenu de la taille réduite de la Société et/ou du changement dans les responsabilités de chacun d'eux à la suite de la réalisation de l'opération de scission le 3 octobre 2016. Ainsi, les salaires de base de M. Nullmeyer, de M. Jauernig, de M^{me} Webb et de M. Halliday pour 2017 s'établissaient respectivement à 875 000 \$, à 722 000 \$, à 715 500 \$ et à 686 212 \$.
- (2) La valeur des attributions fondées sur des actions est déterminée par la Société au moment de l'établissement de la rémunération à long terme de chaque haut dirigeant. Les attributions fondées sur des actions ont été attribuées sous forme d'UAI dans le cadre du régime d'unités, aux termes duquel le nombre d'UAI attribuées est calculé par la division de la valeur en dollars de l'attribution par le cours moyen pondéré en fonction du

volume sur 10 jours des actions ordinaires à la TSX à la date d'attribution. Aucune hypothèse n'est requise, et les montants sont fondés sur la juste valeur de l'attribution à la ou aux date(s) d'attribution pertinente(s).

- (3) La Société calcule les justes valeurs à la date d'attribution à l'aide du modèle d'évaluation des options Black-Scholes au moment où il établit la rémunération à long terme de chaque dirigeant. Le modèle d'évaluation des options Black-Scholes tient compte du prix d'exercice d'une option, de sa durée de vie prévue, d'un taux d'intérêt sans risque et de la volatilité prévue. Pour l'exercice 2017, les justes valeurs à la date d'attribution ont été calculées en fonction de la valeur de l'option (calculée selon le modèle Black-Scholes) de 3,07 \$ (dans l'hypothèse d'une durée de 7 ans, d'un taux sans risque de 1,42 %, d'une volatilité de 28,88 % et d'un dividende annuel prévu de 0,30 \$).
- (4) Selon le comité de rémunération du conseil. Voir « Analyse de la rémunération — Composantes de la rémunération ».
- (5) En 2017, en 2016 et en 2015, aucun avantage accessoire n'a été versé aux membres de la haute direction visés actuels qui représentaient au total plus de (i) 10 % du salaire de base ou (ii) 50 000 \$, sauf : a) M^{me} Webb, qui a reçu en 2016 une indemnité de réinstallation de 846 760 \$ US et une prestation de retraite compensatoire de 62 690 \$ US; et b) M. Halliday, qui a reçu un paiement de maintien en fonction de 264 763 \$ versé entre 2015 et 2016.
- (6) M. Jauernig a été nommé chef de la direction par intérim de la Société le 5 février 2018. M. Jauernig a été engagé à titre de chef de l'exploitation de la Société le 17 novembre 2014 et a été promu au poste de président et chef de l'exploitation de la Société le 3 octobre 2016 à la suite de la réalisation de l'opération de scission.
- (7) M. Zabaneh a été nommé chef des finances de la Société le 9 janvier 2017.
- (8) M^{me} Webb a été engagée à titre de présidente et chef de la direction, Gestion de parcs de véhicules de la Société le 31 août 2015. M^{me} Webb a été promue au poste de président et chef de la direction d'Element Fleet Management North America le 3 octobre 2016 à la suite de la réalisation de l'opération de scission.
- (9) M. Halliday a été engagé à titre de président et chef de la direction, Gestion de parcs de véhicules de la Société le 7 juillet 2014. M. Halliday a été promu au poste de président et chef de la direction d'Element Fleet Management International le 3 octobre 2016 à la suite de la réalisation de l'opération de scission.
- (10) M. Nullmeyer a pris sa retraite à titre de chef de la direction de la Société avec prise d'effet le 5 février 2018. M. Nullmeyer est inclus dans le tableau sommaire de la rémunération comme l'exigent les lois sur les valeurs mobilières applicables, car il était chef de la direction de la Société au cours de l'exercice 2017.

Attributions aux termes de régimes incitatifs

Attributions fondées sur des options et attributions fondées sur des actions en cours

Le tableau suivant présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les renseignements concernant l'ensemble des attributions fondées sur des options et des attributions fondées sur des actions (UAI et UAR) en cours au 31 décembre 2017.

Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions		
Nom	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options ⁽¹⁾	Valeur des options dans le cours non exercées ⁽²⁾ (\$)	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions (non payées ou distribuées) ⁽³⁾ (\$)
Daniel Jauernig	500 000	11,03	17 nov. 2022	0	119 601	1 136 209 \$	-
	247 500	12,65	27 févr. 2023	0			
	248 239	12,62	19 déc. 2024	0			
Samir Zabaneh	176 000	12,62	19 déc. 2024	0	80 485	764 607 \$	-
Kristi Webb	166 667	14,31	30 sept. 2023	0	92 153	875 454 \$	-
	201 549	12,62	19 déc. 2024	0			

Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions		
Jim Halliday	250 000	11,78	15 août 2022	0	77 438	735 660 \$	-
	125 000	12,65	27 févr. 2023	0			
	100 000	14,31	30 sept. 2023	0			
	161 620	12,62	19 déc. 2024	0			
Bradley Nullmeyer	600 000	4,58	4 sept. 2020	2 952 000	204 454	1 942 317 \$	3 823 695 \$
	450 000	6,40	22 févr. 2021	1 395 000			
	401 372	9,51	28 juin 2021	0			
	353 915	11,18	20 déc. 2021	0			
	717 391	12,65	27 févr. 2023	0			
	383 451	12,62	19 déc. 2024	0			

- (1) Le 3 mai 2011, le conseil a approuvé la modification et la mise à jour du régime d'options. Aux termes de cette modification et mise à jour, Element a fait passer la période d'acquisition de un an à trois ans, et le délai d'exercice de deux ans à cinq ans. Les options émises avant cette modification et mise à jour n'ont pas été touchées par celle-ci. Le régime d'options (y compris toutes les options non attribuées aux termes de celui-ci et certaines modifications qui y ont été apportées) a été approuvé de nouveau par les actionnaires le 26 juin 2014 et le 6 juin 2017.
- (2) Représente la valeur intrinsèque de la totalité des options (acquises ou non acquises) en fonction du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2017 (9,50 \$).
- (3) La valeur marchande ou de paiement des UAD qui sont payables après le départ du haut dirigeant de la Société est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2017, qui était de 9,50 \$ l'action ordinaire. M. Nullmeyer a reçu des UAD en 2012 et en 2013. Les UAD ne sont plus attribuées aux membres de la haute direction visés.

Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau suivant présente la valeur à l'acquisition des droits des attributions fondées sur des options et des attributions fondées sur des actions ainsi que la valeur gagnée de la rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres en 2017.

Nom	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Daniel Jauernig	123 750 \$	1 708 086 \$	288 800 \$
Samir Zabaneh	-	169 494 \$	250 000 \$
Kristi Webb	—	1 114 532 \$	274 485 \$
Jim Halliday	62 501 \$	155 644 \$	238 232 \$
Bradley Nullmeyer	358 695 \$	2 419 098 \$	-

Renseignements concernant les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

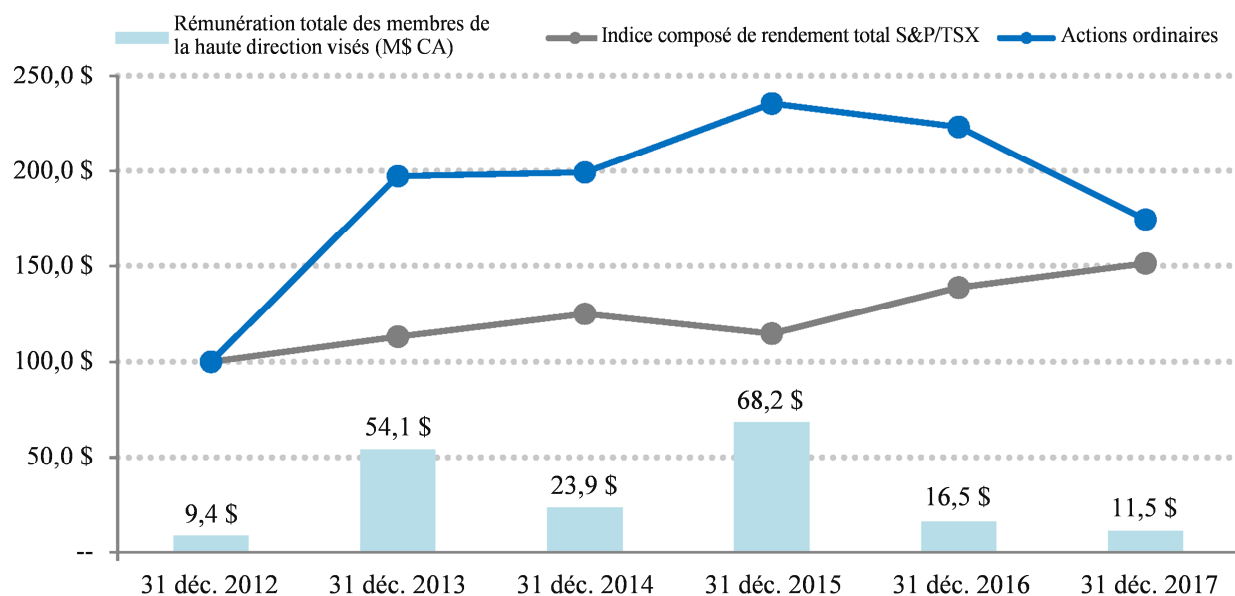
Le tableau suivant présente le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options ainsi que le prix d'exercice moyen pondéré des options en cours.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis à l'exercice d'options (au 31 décembre 2017)	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (au 31 décembre 2017)	Nombre de titres restant à émettre en vertu du régime d'options (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne a) (au 31 décembre 2017)
	a)	b)	c)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres ⁽¹⁾	21 368 293	10,92	5 735 867
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	—	—	—

(1) Le régime d'UAD et le régime d'unités ne sont pas compris dans les données susmentionnées puisque toutes les UAD, les UAI et les UAR sont réglées en espèces plutôt qu'en actions ordinaires nouvellement émises.

Graphique du rendement

Le graphique qui suit compare le rendement total cumulatif pour les actionnaires d'un investissement de 100 \$ dans les actions ordinaires (dans l'hypothèse où les dividendes en espèces sont réinvestis dans des actions ordinaires) à la TSX avec l'indice composé de rendement total S&P/TSX pour la période allant du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2017. À compter du 3 octobre 2016, le cours des actions ordinaires reflète la réalisation de l'opération de scission, y compris le fait que les actionnaires ont reçu des actions ordinaires d'ECN Capital Corp. (TSX : ECN). Immédiatement avant la réalisation de l'opération de scission, le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX était de 16,22 \$. À la suite de la réalisation de l'opération de scission, le 4 octobre 2016, le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX était de 12,86 \$ et le cours de clôture des actions ordinaires d'ECN Capital Corp. à la TSX était de 3,38 \$. Aux fins du graphique ci-dessous, il a été supposé que, au moment de la réalisation de l'opération de scission, les actions ordinaires d'ECN Capital Corp. reçues ont été vendues le 4 octobre 2016 (au cours de clôture de 3,38 \$) et que le produit brut tiré de la vente (dans l'hypothèse où aucuns frais d'opération ou autres frais n'ont été engagés) a été réinvesti dans des actions ordinaires d'Element (au cours de clôture de 12,86 \$) le même jour.



Note :

Le rendement cumulatif des actions ordinaires (en dollars) est fondé sur le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX les 31 décembre 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 et 2017 ou, s'il n'y a pas eu d'opérations à ces dates, sur le cours de clôture le dernier jour de bourse précédant ces dates. Les dividendes en espèces sur les actions ont été considérés comme ayant été réinvestis dans des actions supplémentaires à leur date de versement respective.

	31 décembre 2012	31 décembre 2013	31 décembre 2014	31 décembre 2015	31 décembre 2016	31 décembre 2017
Actions ordinaires	100,0	197,2	199,2	235,2	223,1	174,4
Indice composé de rendement total S&P/TSX	100,0	113,0	124,9	114,5	138,7	151,3

Du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2017, les rendements totaux pour les actionnaires d'Element ont augmenté d'environ 74 %. Pendant la même période, la rémunération globale que les membres de la haute direction visés d'Element ont reçue a également augmenté pour refléter, entre autres, la croissance rapide de l'entreprise d'Element, la réalisation d'initiatives stratégiques et l'augmentation correspondante du rendement total pour les actionnaires. Toutefois, comme il est expliqué ci-dessus et indiqué dans le graphique du rendement, les niveaux de rémunération globaux des membres de la haute direction visés d'Element en 2017 ont été moins élevés qu'en 2016, ce qui reflète la baisse du cours de l'action d'Element en 2017. Il s'agit de la deuxième année de suite au cours de laquelle la rémunération des membres de la haute direction visés d'Element a diminué, leur rémunération globale ayant également diminué en 2016 comparativement à 2015. Par conséquent, le rendement total pour les actionnaires, comme l'indique le graphique du rendement ci-dessus, correspond à la rémunération totale que les membres de la haute direction visés d'Element ont reçue.

Dans le passé, l'approche de la Société en matière de rémunération consistait à verser des salaires de base inférieurs à la moyenne du secteur et des primes de rendement supérieures à la moyenne du secteur, compte tenu de l'atteinte des objectifs au cours de l'année, y compris les hausses du rendement total pour les actionnaires. Au milieu de 2016, le conseil et la direction de la Société ont élaboré une structure de rémunération dans le but de « rajuster » la rémunération en fonction de la taille de la Société à la suite de l'opération de scission, notamment en ayant recours à des incitatifs à long terme. Le conseil a adopté les meilleures pratiques supplémentaires afin de mettre l'accent sur la rémunération au rendement en 2017, et continue de prendre d'autres mesures en 2018. Voir la rubrique « Analyse de la rémunération — Composantes de la rémunération ».

Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle pour les membres de la haute direction visés

Les contrats de travail qu'Element a conclus avec ses membres de la haute direction visés peuvent nécessiter qu'Element effectue certains types de paiements et fournisse certains types d'avantages aux membres de la haute direction visés au moment de la cessation de leur emploi ou d'un changement de contrôle de la Société.

Contrat de travail de M. Jauernig

Le contrat de travail de Daniel Jauernig permet à Element de mettre fin l'emploi de celui-ci sans préavis ni indemnité tenant lieu de préavis, à tout moment, pour un motif valable. Dans un tel cas, Element doit verser à M. Jauernig son salaire de base jusqu'à la date de la cessation d'emploi.

Aux termes des modalités et conditions de son contrat de travail modifié et mis à jour, en sa version modifiée, s'il est mis fin à l'emploi de M. Jauernig sans motif valable ou dans des circonstances qui constituent un congédiement déguisé (y compris une cessation d'emploi sans motif valable ou un congédiement déguisé à la suite d'un changement de contrôle), ou si M. Jauernig décède ou devient

invalide, Element devra fournir à M. Jauernig un paiement forfaitaire de 9 000 000 \$, soit le montant maximal convenu antérieurement entre la Société et M. Jauernig, qui a été établi et convenu par la Société en fonction des années de service de M. Jauernig chez Element et des niveaux de rémunération antérieurs. Dans de telles circonstances, M. Jauernig continuera à participer aux régimes d'avantages sociaux d'Element (à l'exception de la couverture pour incapacité) auxquels il participait à la date précédant la date de cessation d'emploi jusqu'au deuxième anniversaire de cette date.

À la suite d'un changement de contrôle, les options et les unités en cours non acquises détenues par M. Jauernig seront traitées conformément aux modalités et conditions du régime applicables au changement de contrôle. Si un changement de contrôle, survenant le 31 décembre 2017, donnait effet à l'acquisition immédiate de toutes les options et unités, M. Jauernig détiendrait des options et des unités ayant une valeur dans le cours combinée estimative de 1 136 209 \$.

Contrats de travail de M. Zabaneh, de M^{me} Webb et de M. Halliday

S'il est mis fin à l'emploi des autres membres de la haute direction visés (à savoir M. Zabaneh, M^{me} Webb et M. Halliday en date du 31 décembre 2017) sans motif valable ou dans des circonstances qui constituent un congédiement déguisé (y compris une cessation d'emploi sans motif valable ou un congédiement déguisé à la suite d'un changement de contrôle), ou s'il est mis fin à l'emploi de l'un ou l'autre de ces membres de la haute direction visés en raison de son incapacité ou de son décès, Element devra fournir à celui-ci un paiement forfaitaire correspondant à deux (2) fois son salaire de base à la date de cessation d'emploi plus deux (2) fois le plus élevé des montants suivants, à savoir (i) la prime annuelle cible du membre de la haute direction visé ou (ii) la moyenne des primes réelles versées par Element au membre de la haute direction visé au cours des deux exercices précédant la date de cessation d'emploi. Au 31 décembre 2017, ce montant aurait été de 2 443 911 \$ dans le cas de M. Zabaneh, de 2 664 628 \$ dans le cas de M^{me} Webb et de 2 664 628 \$ dans le cas de M. Halliday.

À la suite d'une cessation d'emploi consécutive à un changement de contrôle, les options et les unités en cours non acquises détenues par M. Zabaneh, M^{me} Webb et M. Halliday seront traitées conformément aux modalités et conditions du régime applicables au changement de contrôle. Si un changement de contrôle, survenant le 31 décembre 2017, donnait effet à l'acquisition immédiate de toutes les options et les unités, M. Zabaneh détiendrait des options et des unités ayant une valeur dans le cours combinée estimative de 764 607 \$, M^{me} Webb détiendrait des options et des unités ayant une valeur dans le cours combinée estimative de 875 454 \$ et M. Halliday détiendrait des options et des unités ayant une valeur dans le cours combinée estimative de 735 660 \$.

Contrat de travail de M. Nullmeyer

Bradley Nullmeyer a conclu un contrat de travail avec la Société en date du 1^{er} janvier 2015, en sa version modifiée le 1^{er} janvier 2017. Après plus de cinq ans auprès d'Element Financial Corporation à titre de président et de la Société à titre de chef de la direction depuis l'opération de scission le 3 octobre 2016, période au cours de laquelle il a supervisé la création et la croissance rapide de la plateforme de services relatifs aux parcs de véhicules d'Element inégalée dans le secteur, M. Nullmeyer a pris sa retraite d'Element avec prise d'effet le 5 février 2018, et ce contrat de travail n'est plus en vigueur.

Conformément aux modalités de son contrat de travail (présenté auparavant dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2017 d'Element datée du 26 avril 2017), M. Nullmeyer a reçu son salaire de base jusqu'à la date de son départ à la retraite, ainsi qu'une allocation de retraite de 12 000 000 \$, comme il avait été convenu auparavant entre la Société et M. Nullmeyer, en fonction de ses années de service auprès d'Element et de son apport à celle-ci et de ses niveaux de rémunération antérieurs. De plus, M. Nullmeyer continuera de participer aux régimes d'avantages sociaux d'Element (à l'exception de la couverture pour invalidité) jusqu'au deuxième anniversaire de la date de son départ à la retraite. Conformément aux modalités de son contrat de travail et aux modalités des régimes incitatifs

fondés sur des titres de capitaux propres d'Element applicables, Element a réglé les UAI, les UAR et les UAD de M. Nullmeyer en lui versant une somme forfaitaire de 3 468 427 \$. Toutes les options en cours non acquises détenues par M. Nullmeyer ont été acquises immédiatement à son départ à la retraite conformément aux modalités de son contrat de travail.

Contrat de travail de M. Forbes

Jay Forbes a conclu un contrat de travail avec la Société en date du 14 mai 2018, aux termes duquel il deviendra chef de la direction de la Société avec prise d'effet le 1^{er} juin 2018. Selon les modalités de son contrat de travail, s'il est mis fin à l'emploi de M. Forbes sans motif valable ou dans des circonstances qui constituent un congédiement déguisé (y compris une cessation d'emploi sans motif valable ou un congédiement déguisé dans les 12 mois suivant un changement de contrôle), Element devra fournir à M. Forbes un paiement correspondant à ce qui suit : (i) 12 mois de rémunération en espèces s'il est mis fin à son emploi avant le 1^{er} juin 2020; (ii) 18 mois de rémunération en espèces s'il est mis fin à son emploi après le 1^{er} juin 2020, mais avant le 1^{er} juin 2021; ou (iii) 24 mois de rémunération en espèces s'il est mis fin à son emploi après le 1^{er} juin 2021. Aux fins du contrat de travail de M. Forbes, « rémunération en espèces » désigne le total de ce qui suit : A) le salaire de base de M. Forbes à la date de cessation d'emploi, B) l'attribution cible aux termes du régime incitatif à court terme de M. Forbes qui est payable en espèces pour l'année au cours de laquelle la cessation d'emploi a lieu, ou l'attribution aux termes du régime incitatif à court terme qui est gagnée et payée en espèces au cours de l'année précédant l'année de la cessation d'emploi, selon le plus élevé des deux, et C) la valeur annuelle du régime d'avantages indirects de M. Forbes, jusqu'à concurrence de 49 900 \$. M. Forbes pourra également continuer de participer aux régimes d'avantages sociaux de la Société (à l'exception de la couverture pour invalidité) pendant la période applicable, établie comme il est indiqué ci-dessus. Advenant une cessation d'emploi consécutive à un changement de contrôle, les options et les unités en cours non acquises que M. Forbes détient seront traitées conformément aux modalités et aux conditions pertinentes des régimes applicables.

Aux fins des contrats de travail des membres de la haute direction visés et de M. Forbes, le cas échéant, un « changement de contrôle » désigne a) l'acquisition du contrôle légal (que ce soit au moyen d'une vente, d'un transfert, d'une fusion, d'une prise de contrôle, d'un arrangement, d'un regroupement ou autrement au moyen d'une opération ou d'une série d'opérations) d'Element par un tiers (c'est-à-dire l'acquisition du contrôle sur plus de 50,1 % des actions ordinaires émises en circulation) ou b) la vente, le transfert ou une autre aliénation, direct ou indirect, de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs d'Element à un ou à plusieurs tiers dans le cadre d'une opération ou d'une série d'opérations. Dans l'éventualité d'un changement de contrôle, aucune UAR non acquise d'un membre de la haute direction visé ou de M. Forbes ne sera acquise à hauteur de plus de 100 %, sous réserve de toute attribution applicable.

Chacun des membres de la haute direction visés et M. Forbes sont assujettis à une clause de non-concurrence et à une clause de non-sollicitation pour une période de 24 mois après la date de la cessation de leur emploi, pour quelque motif que ce soit, et avec ou sans motif valable.

RÉGIMES INCITATIFS À LONG TERME

Descriptions des régimes incitatifs à long terme

UAR et UAI (réglées en espèces)

Le conseil a adopté le régime d'unités d'actions d'Element (le « régime d'unités ») en février 2014. Aux termes du régime d'unités, des unités d'actions liées au rendement (les « UAR ») et des unités d'actions incessibles (les « UAI ») peuvent être attribuées. Les droits des UAR et des UAI sont

acquis dans un délai de trois ans, et celles-ci sont réglées à la fin de la durée selon le cours de négociation moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires, pour les 10 jours de négociation précédant la date d'acquisition. Les UAR sont également soumises aux conditions de rendement approuvées par le conseil sur recommandation du comité de rémunération, qui comprennent, entre autres, les montages, le rendement des capitaux propres, le résultat par action et l'intégration d'acquisitions relatives, et qui font correspondre les intérêts des hauts dirigeants avec la stratégie commerciale de la Société et les récompensent seulement pour les objectifs de rendement qu'ils ont atteints. Les UAI et les UAR dont les droits sont acquis seront réglées en espèces. Le régime d'unités prévoit que le comité de rémunération peut apporter des rajustements proportionnels aux UAR advenant certains changements dans le capital de la Société.

En 2017, la Société a attribué 272 640 UAR au total et un total de 268 934 UAR sont en cours en date du 31 décembre 2017 (dont 249 187 ont été annulées ou perdues).

En 2017, la Société a attribué 816 695 UAI au total et un total de 1 255 415 UAI sont en cours en date du 31 décembre 2017 (dont aucune n'a été annulée ou perdue).

Des UAR seront attribuées dans le cadre du régime incitatif à long terme annuel. Selon l'objet précis de l'attribution, le comité de rémunération établira les mesures, les pondérations et la période de rendement connexes.

Le nombre d'unités acquises est fondé sur le rendement par rapport aux mesures qui sont liées aux priorités stratégiques d'Element. Les UAR sont liées à une feuille de pointage approuvée par le comité de rémunération, et les mesures de rendement aux fins des UAR comprendront les mesures financières pertinentes et la DPO ainsi qu'une mesure du rendement pour les actionnaires relatif sur trois ans comparant le rendement total pour les actionnaires d'Element au rendement total pour les actionnaires du groupe de référence d'Element sur une période de trois ans. Le multiplicateur du rendement aux fins des UAR dans le cadre du régime peut s'établir entre 0 % et 200 % en fonction du rendement réel. Le paiement d'UAR sera nul si le rendement est inférieur au seuil minimal.

Aux termes du régime d'unités, le paiement d'UAR est établi en multipliant le nombre d'UAR qui sont acquises par le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires pendant les 10 jours de bourse précédant la date d'acquisition.

Options d'achat d'actions

Les options permettent aux participants d'acheter des actions ordinaires à un prix d'exercice donné dans un délai d'exercice maximal fixé de huit ans. Voici un résumé du régime d'options :

- Les participants admissibles aux termes du régime d'options sont les dirigeants et les autres employés clés à temps plein de la Société et des membres de son groupe. Les administrateurs non salariés ne sont pas admissibles au régime d'options.
- Les options sont habituellement acquises sur une période de trois ans.
- Chaque partie acquise peut être exercée pendant cinq ans après la date d'acquisition.
- Le prix d'exercice est fixé par le conseil mais ne peut être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires le dernier jour de bourse avant la date d'attribution.
- Le régime d'options prévoit que le conseil peut apporter des rajustements appropriés advenant certains changements dans le capital de la Société.

- Le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options et d'autres mécanismes de rémunération en titres ne dépassera pas 10 % des actions ordinaires émises et en circulation, nombre calculé à l'occasion à la date d'attribution des options. Le conseil tiendra compte des attributions antérieures d'options au moment de déterminer les attributions futures.
- Les actions ordinaires visées par une option qui a été attribuée et qui est ultérieurement annulée ou résiliée pour quelque motif que ce soit avant d'avoir été exercée seront à nouveau disponibles aux fins d'attribution aux termes du régime d'options.
- Les options appartiennent personnellement à leur titulaire et ne peuvent être transférées qu'en conformité avec le régime d'options et les règlements y afférents.
- Sous réserve de la législation applicable et moyennant un avis à la Société, un titulaire peut transférer des options, ou des actions ordinaires reçues à l'exercice d'options, dans un régime enregistré d'épargne-retraite, un fonds enregistré de revenu de retraite, un compte d'épargne libre d'impôt ou un fonds de retraite ou d'investissement semblable établi par le titulaire ou pour son compte ou dont le titulaire est un bénéficiaire.
- Au moment du décès d'un titulaire, les options de ce dernier font partie de sa succession, et les droits du titulaire peuvent être exercés par ses représentants légaux conformément au régime d'options, pourvu que ces derniers respectent l'ensemble des obligations du défunt.
- Aucune option n'est attribuée pendant les périodes d'interdiction d'opérations, au sens donné à « *blackout periods* » dans la politique sur les opérations d'initiés d'Element. Si une option expire au cours d'une période d'interdiction d'opérations, la date d'expiration de cette option sera automatiquement reportée au 10^e jour ouvrable qui suit la fin de cette période d'interdiction d'opérations.
- En cas de cessation d'emploi d'un titulaire d'options pour un motif valable, toutes les options attribuées alors détenues par cette personne deviennent immédiatement caduques à la date de la cessation d'emploi.
- En cas de cessation d'emploi d'un titulaire d'options par suite de son décès ou d'une incapacité, toutes les options attribuées alors détenues par cette personne deviennent caduques à la date d'expiration de ces options ou un an après la date du décès ou de l'incapacité.
- Dans les cas de cessation d'emploi d'un titulaire d'options pour une autre raison qu'un motif valable, le décès ou une incapacité, toutes les options attribuées alors détenues par cette personne deviennent caduques aux dates d'expiration de ces options ou à la date qui tombe un an après le dernier jour d'emploi, suivant que l'une ou l'autre circonstance se produira la première.
- En cas de changement de contrôle, le conseil établira, conformément à ses obligations fiduciaires et en tenant compte des intérêts de la Société, la valeur économique des droits que les participants, en tant que groupe, détiennent dans les options en cours de la manière qu'il juge raisonnable.

Le conseil a adopté le régime d'options avant que la Société ne devienne une société ouverte en décembre 2011 et le régime d'options a été approuvé de nouveau par les actionnaires aux assemblées annuelles de 2014 et de 2017 de la Société. Le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises à des

initiés ou à tout participant individuel d'Element, à tout moment, aux termes du régime d'options et d'autres mécanismes de rémunération en titres, ne doit pas dépasser 10 % des actions ordinaires émises et en circulation. En outre, le nombre d'actions ordinaires émises à des initiés ou à tout participant individuel d'Element, au cours d'une année, aux termes du régime d'options et d'autres mécanismes de rémunération en titres, ne doit pas dépasser 10 % des actions ordinaires émises et en circulation. Comme il est indiqué ci-dessus, l'attribution d'options aux administrateurs non salariés aux termes du régime d'options a cessé avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2014. Lors de l'assemblée annuelle de 2017 de la Société, les actionnaires ont approuvé une modification du régime d'options afin de codifier cette pratique en retirant les administrateurs non salariés des participants admissibles aux termes du régime d'options.

Les modifications suivantes du régime d'options ne peuvent être apportées sans l'approbation des actionnaires : (i) une hausse du nombre ou du pourcentage maximal de titres susceptibles d'être émis en vertu du régime d'options; (ii) une modification des dispositions accordant au conseil des pouvoirs supplémentaires pour modifier le régime d'options ou les droits qu'il confère; (iii) une baisse du prix d'exercice des options ou d'autres droits; (iv) une annulation et une réémission d'options ou d'autres droits; (v) une modification des catégories de personnes admissibles à des attributions d'options qui pourrait avoir pour effet d'élargir ou d'accroître la participation des administrateurs non salariés aux termes du régime; (vi) une modification de l'interdiction de transfert d'options; (vii) une modification des dispositions de modification aux termes du régime; (viii) une prolongation de la durée des options; et (ix) un changement dans les limites de participation applicables aux initiés ou aux administrateurs non salariés de la Société.

Le conseil peut apporter les modifications suivantes au régime d'options ou à une option attribuée aux termes de celui-ci sans obtenir l'approbation des actionnaires : (i) les modifications touchant les modalités et conditions du régime d'options qui sont nécessaires pour assurer la conformité aux dispositions législatives et réglementaires applicables, y compris les exigences de toute bourse de valeurs compétente, en vigueur à l'occasion; (ii) les modifications touchant les dispositions du régime d'options qui concernent l'administration du régime et les conditions d'admissibilité au régime; (iii) les modifications touchant les dispositions du régime d'options concernant les modalités et conditions selon lesquelles les options peuvent être attribuées (y compris le calendrier d'acquisition des droits); (iv) l'ajout ou la modification ultérieure d'une disposition ayant trait à l'aide financière; (v) les modifications d'ordre administratif touchant le régime d'options; (vi) les modifications touchant les dispositions relatives à un changement de contrôle; et (vii) toute autre modification qui ne nécessite pas l'approbation des actionnaires aux termes des lois applicables ou des exigences d'une bourse compétente (comme la TSX). Les modifications apportées au régime d'options ou aux options qui ne sont pas subordonnées à l'approbation des actionnaires peuvent être appliquées par la Société sans le consentement des actionnaires, mais elles sont subordonnées à toute approbation exigée par les règles de la TSX et aux autres exigences des lois applicables. Le conseil a également le droit de modifier, de suspendre ou d'annuler le régime d'options, en totalité ou en partie, à tout moment conformément aux lois applicables et sous réserve de l'obtention des approbations pertinentes des autorités de réglementation, des bourses ou des actionnaires.

Aux termes du régime d'options, aux fins du respect de l'article 409A de l'*Internal Revenue Code of 1986*, en sa version modifiée, certaines conditions rattachées aux options détenues par des contribuables américains peuvent différer des conditions décrites ci-dessus.

En 2017, la Société a attribué un total de 963 639 options, et un total de 21 368 293 options étaient toujours en cours au 31 décembre 2017 (ce qui représente environ 5,6 % des actions ordinaires émises et en circulation, compte tenu de la dilution).

Au 31 décembre 2017, un maximum de 35 753 449 actions ordinaires étaient disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'options (soit environ 9,4 % des actions ordinaires en circulation, compte non tenu de la dilution) et 5 735 867 actions ordinaires (environ 1,5 % des actions ordinaires en circulation, compte non tenu de la dilution) demeuraient disponibles aux fins d'émission aux termes du régime d'options.

Depuis la création du régime d'options, un total de 9 689 289 actions ordinaires ont été émises à l'exercice d'options, ce qui représente environ 2,6 % des actions ordinaires en circulation, compte non tenu de la dilution.

Modifications apportées au régime d'options depuis le 1^{er} janvier 2017

Le 26 avril 2017, le conseil a apporté plusieurs modifications au régime d'options, sous réserve de l'approbation des actionnaires, qui a été obtenue lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société tenue le 6 juin 2017. Ces modifications sont reflétées dans la description du régime d'options ci-dessus. Les modifications que les actionnaires ont approuvées ont modifié le régime d'options comme suit : a) elles ont codifié l'inadmissibilité des administrateurs non salariés au régime d'options; b) elles ont autorisé le conseil à modifier les dispositions relatives à un changement de contrôle (au sens du terme « *Change of Control* » dans le régime d'options) sans l'approbation des actionnaires; c) elles ont ajouté une disposition prévoyant que le conseil ne peut, sans l'approbation des actionnaires, apporter des modifications au régime d'options ou à une option attribuée aux termes de celui-ci ayant trait à l'annulation et à la réémission d'options ou d'autres droits ou une modification aux catégories de personnes admissibles à des attributions d'options qui pourrait avoir pour effet d'élargir ou d'accroître la participation des administrateurs non salariés; d) elles ont ajouté des dispositions relatives au traitement fiscal des options attribuées à des participants américains au régime d'options; et e) elles ont apporté certaines autres modifications d'ordre administratif se rapportant à l'introduction de certains termes définis dans le régime d'options par souci de clarté.

Excédent, dilution et taux d'épuisement des options d'achat d'actions

	2017	2016	2015
Excédent ⁽¹⁾	7,40 %	8,28 %	8,54 %
Dilution ⁽²⁾	5,32 %	6,01 %	5,47 %
Taux d'épuisement ⁽³⁾	0,25 %	1,06 %	2,77 %

(1) Nombre total d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux employés, moins le nombre d'options rachetées, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions ordinaires en circulation au 31 décembre de chaque année, compte tenu de la dilution.

(2) Nombre total d'options en cours exprimé en pourcentage du nombre total d'actions ordinaires en circulation au 31 décembre de chaque année, compte tenu de la dilution.

(3) Nombre total d'options attribuées au cours d'un exercice, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation pour l'exercice applicable, calculé conformément au *Manuel de CPA Canada*.

UAD (réglées en espèces)

Avec prise d'effet le 13 mai 2013, le conseil a adopté un régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs et des hauts dirigeants (le « régime d'UAD »). Aux termes du régime d'UAD, le conseil peut attribuer des UAD aux administrateurs et aux hauts dirigeants d'Element. Le conseil n'a pas l'intention d'attribuer des UAD aux membres de la haute direction visés ni aux autres hauts dirigeants qui ne sont pas des administrateurs.

L'objectif du régime d'UAD est de recruter et de fidéliser des personnes qualifiées qui siégeront au conseil et d'harmoniser les intérêts des participants au régime d'UAD avec ceux des actionnaires en exigeant que les participants reportent la réception d'une partie de leur rémunération jusqu'à leur départ à la retraite ou leur démission et en faisant en sorte que la valeur de cette partie de la rémunération fluctue en fonction de la valeur des actions ordinaires.

Conformément au régime d'UAD, le nombre d'UAD qu'un participant recevra est calculé par la division de la partie de la rémunération admissible du participant par le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires à la TSX pour les 10 derniers jours de bourse à la date d'attribution.

La date de rachat des UAD d'un participant ne peut survenir avant la démission ou le départ à la retraite du participant. Dans ce cas, le participant fournira à la Société un avis de rachat écrit précisant une date de rachat, qui doit survenir au plus tard le 15 décembre de l'année civile suivant celle où le participant a démissionné ou pris sa retraite. À une date de rachat, le participant recevra un paiement en espèces forfaitaire en règlement des UAD créditées à son compte d'un montant égal : (i) au nombre d'UAD créditées au compte du participant à la date de rachat, multiplié par (ii) le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions ordinaires à la TSX pour les 10 derniers jours de négociation (déduction faite des retenues d'impôt applicables). Le régime d'UAD prévoit que le conseil peut apporter des rajustements appropriés aux UAD advenant certains changements dans le capital de la Société.

Les membres du conseil doivent recevoir au moins 50 % de leur rémunération annuelle à titre d'administrateurs sous forme d'UAD.

En 2017, la Société a attribué 143 076 UAD, qui étaient toutes en cours au 31 décembre 2017. Aucune UAD n'a été attribuée aux membres de la haute direction visés en 2017.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Encours total des prêts

Le tableau suivant présente l'encours des prêts consentis aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés actuels de la Société et de ses filiales pour l'achat de titres de la Société et pour d'autres fins au 15 mai 2018.

Fin	Encours total des prêts consentis par la Société ou ses filiales
Achats d'actions	17 859 785 \$
Autres	—

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction aux termes du programme de souscription (achat) de titres

Le tableau suivant présente les prêts consentis aux administrateurs et aux membres de la haute direction de la Société (y compris toute personne qui, au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2017, était, mais qui n'est plus à la date de la présente circulaire, un administrateur ou un membre de la haute direction de la Société), aux candidats à un poste d'administrateur et aux personnes ayant un lien avec les personnes mentionnées précédemment, au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2017 et au 15 mai 2018, par la Société ou l'une de ses filiales ou par une autre entité si le prêt consenti à cette entité fait l'objet d'une garantie, d'une convention de soutien, d'une lettre de crédit ou d'un autre arrangement ou accord similaire fourni par la Société ou par l'une de ses filiales.

Nom et poste principal	Participation de l'émetteur	Encours le plus élevé en 2017	Encours au 15 mai 2018	Garantie du prêt
Daniel Jauernig <i>Chef de la direction par intérim</i>	Prêteur	1 100 250 \$	1 106 570 \$	Sûreté de premier rang sur certains titres d'Element achetés (y compris tout produit tiré de ceux-ci)
Jim Halliday, <i>Président et chef de la direction d'Element Fleet Management International</i>	Prêteur	918 800 \$	924 230 \$	Sûreté de premier rang sur certains titres d'Element achetés (y compris tout produit tiré de ceux-ci)
Bradley Nullmeyer, ⁽¹⁾ <i>Ancien chef de la direction</i>	Prêteur	15 715 520 \$	13 887 090 \$	Sûreté de premier rang sur certains titres d'Element achetés (y compris tout produit tiré de ceux-ci)

- (1) Dans le cadre de son départ à la retraite à titre de chef de la direction de la Société avec prise d'effet le 5 février 2018, la Société et M. Nullmeyer ont conclu une convention de cessation d'emploi, qui comprend les modalités d'un plan de remboursement à l'égard de son prêt d'achat de titres. La convention de cessation d'emploi complète et modifie les modalités de la convention de prêt initiale, qui demeure par ailleurs pleinement en vigueur. Selon les modalités des conventions, (i) des intérêts s'accumulent et sont payables mensuellement au taux de 3 % par année, (ii) M. Nullmeyer a effectué certaines réductions initiales dans l'encours du prêt, et (iii) à compter du 1^{er} juillet 2018, M. Nullmeyer doit s'assurer que l'encours du prêt soit réduit afin de se conformer aux soldes mensuels dégressifs précisés, et le solde final de capital et d'intérêts est exigible et payable le 30 juin 2020. M. Nullmeyer doit également effectuer certains remboursements obligatoires sur le prêt au moyen du produit tiré de la vente de titres d'Element et d'autres titres précisés. Le prêt est assorti d'un plein droit de recours, et la Société estime qu'elle dispose d'une garantie et d'engagements suffisants de M. Nullmeyer en vue du remboursement intégral de l'encours du prêt. M. Nullmeyer respecte ses obligations de remboursement. La Société n'a renoncé à aucune partie du prêt qu'elle a accordé à M. Nullmeyer.

En 2017, la Société a mis fin au programme de prêt et ne consentira aucun autre prêt à ses membres de la haute direction pour financer l'acquisition de titres d'Element. Les prêts indiqués dans le tableau ci-dessus tiennent compte de prêts consentis antérieurement à des membres de la haute direction de la Société pour financer l'acquisition de titres d'Element. Le conseil a approuvé ces prêts puisqu'il était important d'aligner les intérêts de la direction sur ceux des actionnaires de la Société. L'achat de titres dans le cadre du programme de prêt était effectué sur le marché secondaire conformément à la politique sur les opérations d'initiés de la Société ainsi qu'aux directives de la TSX et aux lois sur les valeurs mobilières applicables. Les prêts tenaient compte des conditions normales de concurrence, comme le taux d'intérêt pratiqué sur le marché (3 % par année), le remboursement du capital au plus tard sept ans après que le prêt a été consenti et l'accord à la Société d'une sûreté de premier rang sur certains titres d'Element détenus par le haut dirigeant et un plein droit de recours aux actifs du haut dirigeant à titre de garantie du remboursement du montant intégral de sa dette. La Société n'a jamais renoncé à une partie d'un prêt en cours.

Assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants

La Société souscrit une assurance-responsabilité civile couvrant ses administrateurs et ses dirigeants dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions respectives, d'un montant total de 100 000 000 \$, sous réserve d'une franchise de 250 000 \$ payable par la Société. La prime annuelle que la Société paye pour cette assurance s'élève à 369 203 \$.

RENSEIGNEMENTS DISPONIBLES

On peut obtenir des renseignements supplémentaires concernant la Société sur SEDAR, à l'adresse www.sedar.com, site sur lequel les documents intégrés par renvoi sont également disponibles. Les porteurs de titres de la Société peuvent, sur demande, obtenir gratuitement un exemplaire de n'importe lequel de ces documents. Des renseignements financiers concernant la Société sont fournis dans les états financiers annuels comparatifs et dans le rapport de gestion de la Société pour le dernier exercice clos.

Les actionnaires de la Société peuvent demander des exemplaires des états financiers et du rapport de gestion de la Société en communiquant avec le premier vice-président, chef du contentieux et secrétaire général de la Société par courriel à l'adresse dcolman@elementcorp.com ou par la poste à l'adresse suivante : 161 Bay Street, Suite 3600, Toronto (Ontario) M5J 2S1.

* * * * *

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil d'administration de la Société a approuvé le contenu et l'envoi de la présente circulaire.

Le 21 mai 2018

*Le premier vice-président, chef du contentieux et
secrétaire général,*



David Colman

ANNEXE A

ELEMENT FLEET MANAGEMENT CORP. MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

En date du 14 décembre 2011 (*mis à jour le 14 mars 2018*)

1. Objet

Le conseil d'administration (le « conseil ») a le devoir de superviser la gestion des activités commerciales et des affaires internes de Element Fleet Management Corp. (« Element » ou la « Société »). Le conseil, directement ou par l'entremise de ses comités et du président du conseil (le « président »), fournit une orientation à la haute direction, généralement par l'entremise du chef de la direction, allant dans le sens des intérêts de la Société.

Le présent mandat du conseil (le présent « mandat ») a initialement été adopté par le conseil le 14 décembre 2011.

2. Composition

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 relatives à la résidence au Canada, les exigences relatives au quorum, la marche à suivre lors des réunions et les avis de réunion sont régis par la *Loi sur les sociétés par actions* (Ontario), la législation canadienne en valeurs mobilières applicable, les règles des bourses applicables (y compris les règles de la Bourse de Toronto) et les statuts et règlements administratifs de la Société, dans chaque cas en leur version modifiée et/ou remplacée de temps à autre, sous réserve des dispenses pouvant être accordées quant à ces exigences.

Chaque administrateur doit comprendre les principaux objectifs, plans et stratégies d'ordre opérationnel et financier ainsi que la situation et le rendement financiers de la Société. Les administrateurs doivent avoir suffisamment de temps pour exercer leurs fonctions et ne doivent pas assumer de responsabilités qui nuiraient de façon importante à leur participation au conseil ou seraient incompatibles avec celle-ci. Les administrateurs dont la situation personnelle change considérablement, notamment dont l'occupation principale change, doivent en aviser le président du comité de rémunération et de gouvernance.

Indépendance

La majorité des membres du conseil doivent être indépendants. Selon le contexte, « indépendant » a le sens qui lui est attribué dans l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance*, en sa version pouvant être modifiée et/ou remplacée de temps à autre.

Président du conseil

Si le président du conseil n'est pas indépendant, les administrateurs indépendants choisissent parmi eux un administrateur qui agira comme « administrateur principal » et qui aura la responsabilité d'assurer un leadership afin de protéger l'indépendance du conseil et d'accroître son efficacité. Le président, s'il est indépendant, ou l'administrateur principal, si le président n'est pas indépendant, joue le rôle de véritable chef du conseil et veille à ce que l'ordre du jour du conseil lui permette de s'acquitter correctement de ses fonctions.

3. Fonctions et responsabilités

Le conseil a les fonctions et les responsabilités particulières énoncées ci-dessous.

Planification stratégique

a) Plans stratégiques

Le conseil adopte un plan stratégique pour la Société. Au moins annuellement, le conseil passe en revue et, s'il le juge souhaitable, approuve le processus de planification stratégique et le plan stratégique annuel de la Société. Pour s'acquitter de cette responsabilité, le conseil examine le plan à la lumière de l'évaluation faite par la direction des nouvelles tendances, de la concurrence, des occasions d'affaires qui se présentent à la Société, des questions liées aux risques et des pratiques commerciales et des produits importants.

b) Plans d'affaires et d'investissement

Au moins annuellement, le conseil passe en revue et, s'il le juge souhaitable, approuve les plans d'affaires et d'investissement annuels de la Société ainsi que les politiques et les processus établis par la direction en ce qui concerne l'autorisation des affectations de capitaux et des investissements importants.

c) Contrôle

Au moins annuellement, le conseil examine la mise en œuvre par la direction des plans stratégiques, d'affaires et d'investissement de la Société. Le conseil examine et, s'il le juge souhaitable, approuve les modifications importantes apportées à ces plans ou les écarts par rapport à ceux-ci.

Gestion du risque

a) Généralités

Au moins annuellement, le conseil examine les rapports remis par la direction et le comité du crédit et de gestion du risque sur les principaux risques associés aux activités et à l'exploitation de la Société, examine la mise en œuvre par la direction de systèmes appropriés pour gérer ces risques et examine les rapports de la direction concernant le fonctionnement et les lacunes importantes de ces systèmes.

b) Vérification des contrôles

Le conseil vérifie que la direction a établi des systèmes de contrôle interne et de gestion de l'information financière, non financière et commerciale.

Gestion des ressources humaines

a) Généralités

Au moins annuellement, le conseil examine un rapport du comité de rémunération et de gouvernance concernant l'approche de la Société en matière de gestion des ressources humaines et de rémunération de la haute direction.

b) Examen du plan de planification de la relève

Au moins annuellement, le conseil examine les plans de relève de la Société visant le président du conseil, le vice-président du conseil, l'administrateur principal, le chef de la direction et d'autres hauts dirigeants, y compris la nomination, la formation et la supervision de ces personnes.

c) Intégrité de la haute direction

Le conseil, dans la mesure du possible, s'assure de l'intégrité du chef de la direction et des autres hauts dirigeants de la Société et que le chef de la direction et les autres hauts dirigeants s'efforcent de créer une culture d'intégrité dans toute la Société.

Gouvernance

a) Généralités

Au moins annuellement, le conseil examine un rapport du comité de rémunération et de gouvernance concernant l'approche de la Société en matière de gouvernance.

b) Indépendance des administrateurs

Au moins annuellement, le conseil examine, avec le concours du comité de rémunération et de gouvernance, les normes relatives à l'indépendance des administrateurs établies par le conseil et la capacité du conseil d'agir indépendamment de la direction dans l'exercice de ses fonctions.

c) Rapports sur l'éthique

Le conseil a adopté un code écrit de conduite et d'éthique professionnelles (le « code ») applicable aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés de la Société. Au moins annuellement, le conseil examine le rapport du comité de rémunération et de gouvernance concernant le respect du code ou les manquements importants à celui-ci et approuve les modifications qu'il juge appropriées. Le conseil examine les rapports du comité de rémunération et de gouvernance concernant les enquêtes et le règlement des plaintes reçues aux termes du code.

d) Examen du mandat du conseil d'administration

Au moins annuellement, le conseil examine le présent mandat et en évalue le caractère adéquat afin de s'assurer qu'il est conforme aux règles ou aux règlements adoptés par les organismes de réglementation et approuve les modifications qu'il juge souhaitable d'apporter au présent mandat.

Crédit

Au moins annuellement, le conseil examine des rapports remis par la direction et le comité du crédit et de la gestion du risque sur les risques de crédit associés aux activités et à l'exploitation de la Société, sur l'élaboration, le montage et le rendement du portefeuille d'actifs de la Société d'un point de vue de crédit, et sur les activités d'intégration des entreprises acquises et les autres initiatives et investissements stratégiques.

Communications

a) Généralités

Le conseil a adopté une politique en matière de communication pour la Société. Au moins annuellement, le conseil, conjointement avec le chef de la direction, examine la politique en matière de communication globale de la Société, notamment les mesures prises pour recevoir la rétroaction des parties intéressées de la Société, et le respect de cette politique par la direction. Le conseil approuve, s'il le juge souhaitable, les changements importants à apporter à la politique en matière de communication de la Société.

b) Actionnaires

La Société s'efforce de tenir ses actionnaires au courant de ses progrès au moyen d'un rapport annuel, d'une notice annuelle, de rapports intermédiaires trimestriels, de communiqués périodiques et d'autres documents d'information continue, s'il y a lieu. Les administrateurs et la direction rencontrent les actionnaires de la Société à l'assemblée annuelle et sont disponibles pour répondre à leurs questions à ce moment-là. De plus, la Société maintient un site Web qui est mis à jour périodiquement et donne aux investisseurs des renseignements pertinents sur la Société et la possibilité de communiquer avec elle.

4. Comités du conseil

Le conseil a établi les comités suivants : le comité de rémunération et de gouvernance, le comité d'audit et le comité du crédit et de la gestion du risque. Sous réserve de la législation et des règlements applicables, le conseil peut établir d'autres comités du conseil, fusionner des comités du conseil ou en supprimer.

Mandats des comités

Le conseil a approuvé le mandat de chaque comité du conseil et doit approuver le mandat de chaque nouveau comité du conseil. Au moins annuellement, le comité de rémunération et de gouvernance passe en revue le mandat de chaque comité, et les modifications proposées sont soumises au conseil pour examen et approbation.

Délégation aux comités

Le conseil a délégué à ses comités les fonctions et responsabilités énoncées dans le mandat respectif de ceux-ci.

Examen des recommandations des comités

Comme l'exige la législation applicable ou le mandat du comité en question ou s'il le juge opportun, le conseil examine aux fins d'approbation les questions particulières dont il a délégué l'examen aux comités du conseil.

Communication entre le conseil et ses comités

Afin de faciliter la communication entre le conseil et ses comités, chaque président de comité remet un rapport au conseil sur les questions importantes examinées par le comité à la première réunion du conseil qui suit la réunion du comité.

5. Réunions

Le conseil se réunit au moins une fois par trimestre, des réunions supplémentaires étant tenues si on le juge souhaitable. Le président (conjointement avec l'administrateur principal, s'il y a lieu) a la responsabilité principale de l'ordre du jour et de la supervision du déroulement de la réunion. Tout administrateur peut proposer l'inclusion de points à l'ordre du jour, demander la présence ou un rapport d'un membre de la haute direction ou, à toute réunion du conseil, soulever des questions qui ne sont pas à l'ordre du jour de la réunion.

Les réunions du conseil se déroulent conformément aux documents constitutifs de la Société.

Secrétaire et procès-verbaux

Le secrétaire de la Société, son remplaçant désigné ou toute autre personne choisie par le conseil agit à titre de secrétaire des réunions du conseil. Le procès-verbal des réunions du conseil est tenu et conservé par le secrétaire et présenté ultérieurement au conseil pour approbation.

Réunions en l'absence de la direction

Les membres indépendants du conseil tiennent des réunions régulières, ou des parties de réunions régulières, en l'absence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction.

Responsabilités des administrateurs

On s'attend à ce que chaque administrateur assiste à toutes les réunions du conseil et de tout comité dont il est membre. On s'attend à ce qu'ils lisent et examinent les documents qui leur sont envoyés avant chaque réunion et qu'ils participent activement aux réunions.

Accès à la direction et à des conseillers externes

Pour s'acquitter des fonctions et responsabilités précitées, le conseil a librement accès à la direction et aux employés de la Société ainsi qu'aux livres, registres et systèmes de la Société jugés appropriés. Le conseil a le pouvoir de retenir les services de conseillers juridiques, de consultants ou d'autres conseillers qui l'aideront à s'acquitter de ses responsabilités. La Société fournit les fonds appropriés, comme l'établit le conseil, pour les services de ces conseillers.

Fonctions au sein d'autres conseils et comités d'audit

Les administrateurs peuvent siéger aux conseils d'autres sociétés ouvertes, pourvu que ces engagements ne nuisent pas de façon importante à leur capacité d'exercer leurs fonctions à titre de membre du conseil et soient compatibles avec celle-ci. Les administrateurs doivent informer le président avant d'accepter une invitation pour siéger au conseil d'une autre société ouverte.

6. Perfectionnement et évaluation des administrateurs

Chaque nouvel administrateur participe au programme d'orientation initial de la Société, et chaque administrateur participe aux programmes de perfectionnement continu des administrateurs de la Société. Le comité de rémunération et de gouvernance passe en revue avec chaque nouveau membre : (i) certains renseignements et documents concernant la Société, y compris le rôle du conseil et de ses comités; et (ii) les obligations légales des administrateurs de la Société. Au besoin, le conseil, avec l'aide du comité de rémunération et de gouvernance, passe en revue le programme d'orientation initial de la Société et les programmes de perfectionnement continu des administrateurs.

7. Aucune création de droits

Le présent mandat est un énoncé de politiques générales devant faire partie du cadre de gouvernance souple à l'intérieur duquel le conseil, assisté de ses comités, dirige les affaires internes de la Société. Bien qu'il doive être interprété dans le contexte de l'ensemble des lois, des règlements et des exigences d'inscription applicables, ainsi que dans le contexte des statuts et des règlements administratifs de la Société, le présent mandat ne vise pas à établir des obligations juridiquement contraignantes.

Adopté : le 14 décembre 2011 (*mis à jour le 14 mars 2018*)

Vous avez des questions ? Besoin d'aide pour voter ?

Veillez communiquer avec Kingsdale Advisors, notre conseiller stratégique pour les actionnaires et agent de sollicitation de procurations

COMMUNIQUEZ AVEC NOUS :

Appels sans frais en Amérique du Nord :

1-866-581-0510



Courriel : contactus@kingsdaleadvisors.com



Télécopieur : 416-867-2271

Télécopieur sans frais : 1-866-545-5580



Banques et courtiers à l'extérieur de l'Amérique du Nord, à frais virés : 416-867-2272



KINGSDALE Advisors

