



EXFO INC.

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

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

Membres :

1. Taille du Conseil. La taille maximale du Conseil est de douze (12) membres.
2. Critères pour devenir membre du Conseil. Le Conseil recherche des membres provenant de milieux professionnels et personnels divers qui constitueront un large éventail d'expérience et d'expertise avec la réputation d'être intègres. Cette évaluation inclura la considération de la diversité, l'âge, les habiletés et l'expérience dans le contexte des besoins du Conseil.

Les administrateurs devraient aviser le président du Conseil d'administration avant d'accepter une invitation de siéger au conseil d'administration d'une autre société.

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

Le Conseil sera constitué dans le respect des règles établies par le Loi canadienne sur les sociétés par actions.

3. Nouveaux administrateurs. Le Conseil sélectionne les candidats retenus pour le rôle d'administrateur selon les principes suivants :
 - (a) Dans l'étude d'une candidature, le Conseil tient compte des qualités et aptitudes que le Conseil devrait posséder, dans l'ensemble, et évalue les compétences et les aptitudes des membres actuels. Le Conseil cible ensuite les aptitudes, les qualités personnelles et l'expérience que devrait posséder le candidat en fonction des possibilités qui s'offrent à l'Entreprise et des risques auxquels elle est confrontée.
 - (b) Les candidats font l'objet d'un examen minutieux pour vérifier s'ils possèdent les qualités requises, notamment l'intégrité, la capacité de faire preuve de jugement professionnel, l'expérience, l'expertise professionnelle, l'expérience à l'étranger, les compétences financières, l'excellence des aptitudes à la communication et la capacité de travailler en harmonie avec le conseil et l'Entreprise. Le Conseil prend en considération les engagements actuels d'un candidat pour s'assurer qu'il sera en mesure de remplir ses obligations d'administrateur.

- (c) Recevoir et évaluer les propositions de candidatures au poste d'administrateur provenant d'actionnaires.

4. Retraite.

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

II. **Conduite :**

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

On s'attend à ce que les administrateurs assistent aux rencontres du Conseil, qu'ils passent le temps nécessaire et qu'ils se rencontrent aussi fréquemment qu'il est raisonnablement nécessaire pour s'acquitter de leurs responsabilités de façon appropriée. On s'attend à ce que les administrateurs voient le matériel des rencontres avant les rencontres du Conseil et, lorsque cela est possible, devraient annoncer d'avance toute question ou inquiétude dont ils voudraient discuter pour que la direction soit préparée à la traiter. La participation de chaque administrateur aux rencontres du Conseil et sa préparation à ces dernières, sera considérée par le Conseil lorsque ce dernier recommande des candidats pour le rôle d'administrateur au Conseil.

2. Rencontres du Conseil.

- (a) Sélections d'éléments de l'ordre du jour et des rencontres à huis clos. Le président du Conseil ou le président-directeur général devrait établir l'ordre du jour pour les rencontres du Conseil. Chaque membre du Conseil est libre de suggérer l'inclusion d'éléments à l'ordre du jour. Chaque membre du Conseil est libre de soulever à n'importe quelle rencontre du Conseil des sujets qui ne sont pas dans l'ordre du jour pour cette rencontre. Le Conseil se rencontrera au moins deux (2) fois par année dans une rencontre à huis clos sans les membres de la direction de l'Entreprise, qu'ils soient administrateurs ou non et qui seraient présents autrement. Le président du Conseil doit présider toutes les rencontres à huis clos.
 - (b) Distribution de matériel. L'Entreprise distribuera, suffisamment à l'avance, pour permettre une revue significative, le matériel écrit, qui doit en tous les cas inclure les renseignements financiers récents, pour utilisation aux rencontres du Conseil.
 - (c) Participation des non administrateurs. Le Conseil croit que la participation des hauts dirigeants clés augmente le processus de rencontre.
 - (d) Nombre de rencontres. Le Conseil tiendra un minimum de cinq (5) rencontres par année.
3. Conflits d'intérêt. Les administrateurs éviteront toute action, position ou intérêt qui entre en conflit avec un intérêt de l'Entreprise, ou qui donne l'apparence d'un conflit. L'Entreprise sollicite annuellement des renseignements aux administrateurs afin de surveiller les conflits d'intérêts potentiels et il est attendu des administrateurs qu'ils soient conscients de leurs obligations fiduciaires envers l'Entreprise.
 4. Rémunération des administrateurs. La forme et le montant de la rémunération des administrateurs seront déterminés par le Conseil. Le Conseil fera une revue de la rémunération des administrateurs tous les trois (3) ans avec le vice-président des ressources humaines de l'Entreprise et un consultant externe.

5. Formation continue des administrateurs. Le Conseil maintiendra des programmes d'orientation pour les nouveaux administrateurs et de la formation continue pour tous les administrateurs.
6. Évaluation du rendement du Conseil. Le Conseil mènera une auto-évaluation annuelle afin de déterminer si ce dernier fonctionne efficacement. Tous les ans, le Conseil recevra les commentaires de tous les administrateurs concernant le rendement du Conseil et fournira à ce dernier un rapport d'évaluation dont il faudra discuter avec le Conseil en entier à la fin de chaque exercice.
7. Accès aux dirigeants et aux employés. Les membres du Conseil ont un accès ouvert et complet au président-directeur général, au chef de la direction financière, au vice-président, Capital humain, au conseiller juridique et à tout autre dirigeant de l'Entreprise. Les membres du Conseil qui désirent avoir accès aux autres membres de la direction devraient coordonner de tels accès auprès de l'une des personnes citées ci-haut.
8. Interaction avec des tierces parties. Le Conseil croit que la direction devrait parler au nom de l'Entreprise et que le président du Conseil devrait parler au nom du Conseil.
9. Autorité du Conseil. Le Conseil a le pouvoir d'embaucher des conseillers indépendants juridiques, financiers ou autres s'il le croit nécessaire, sans consulter ou obtenir l'approbation préalable de n'importe quel dirigeant de l'Entreprise. Toute information apprise par les membres pendant qu'ils siègent au Conseil sera tenu confidentielle et utilisée seulement pour la progression des affaires de l'Entreprise.
10. Confidentialité. Le Conseil croit qu'il est impératif de maintenir la confidentialité des renseignements et des délibérations.

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

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

Le Conseil sera consulté concernant les successeurs potentiels du président-directeur général.