



AVIS DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE
DES ACTIONNAIRES ET CIRCULAIRE
D'INFORMATION

9 mai 2019

AVIS DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

Avis est par les présentes donné que l'assemblée annuelle des actionnaires de LOGISTEC CORPORATION se tiendra à la Salle Hochelaga de la BMO Banque de Montréal, 129, rue Saint-Jacques Ouest, 14^e étage, Montréal, Québec, le jeudi 9 mai 2019 à 11 h 30, aux fins de :

1. recevoir et considérer les états financiers consolidés de la Société et de ses filiales pour l'exercice clos le 31 décembre 2018 et le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant;
2. élire les administrateurs;
3. nommer l'auditeur indépendant et autoriser les administrateurs à fixer sa rémunération;
4. traiter de toute autre question susceptible d'être dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Une circulaire d'information et, si demandé, une copie du rapport annuel comprenant les états financiers consolidés audités de la Société et de ses filiales pour l'exercice clos le 31 décembre 2018 sont expédiées avec le présent avis.

Daté à Montréal, Québec, le 15 mars 2019.

Par ordre du conseil,

(signé) Ingrid Stefancic

Ingrid Stefancic

Vice-présidente, services corporatifs et juridiques et secrétaire corporative

NOTE : Les actionnaires qui ne prévoient pas être présents à l'assemblée sont requis de remplir, dater et signer le formulaire de procuration ci-joint et de retourner ce dernier par courrier ou le livrer par le biais de l'enveloppe préaffranchie et adressée ci-jointe. Tous les actes nommant les fondés de pouvoir qui seront utilisés à l'assemblée devront être déposés au bureau de l'agent de transferts de la Société à Toronto, Services aux investisseurs Computershare inc., 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto, Ontario M5J 2Y1, Attention: Proxy Department, avant 17 h le 7 mai 2019.

SOLlicitation DE PROCURATIONS

Cette Circulaire d'information (la « Circulaire ») est expédiée relativement à la sollicitation de procurations par et au nom de la direction de LOGISTEC CORPORATION (« Logistec », « Société », « nous », « notre », « nos » et autres expressions similaires) pour utilisation à notre assemblée annuelle des actionnaires (l'« assemblée ») qui sera tenue le 9 mai 2019 et à toute reprise de telle assemblée pour les fins indiquées dans l'avis d'assemblée ci-joint. Logistec assumera les frais occasionnés par cette sollicitation.

Sous réserve d'indication contraire, les renseignements figurant aux présentes sont donnés en date du 8 mars 2019. Sauf si une autre devise est spécifiquement mentionnée, tous les montants en dollars apparaissant à la présente Circulaire sont en dollars canadiens.

Tous les actes nommant les fondés de pouvoir qui seront utilisés à l'assemblée devront être déposés au bureau de notre agent de transferts à Toronto, Services aux investisseurs Computershare inc., 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto, Ontario M5J 2Y1, Attention: Proxy Department, avant 17 h le 7 mai 2019.

NOMINATION ET RÉVOCATION DE PROCURATIONS

Les personnes dont le nom paraît sur la procuration ci-jointe sont des administrateurs de Logistec. Un actionnaire qui désire nommer une autre personne ou société (qui n'a pas à être actionnaire) pour le représenter à l'assemblée doit, soit inscrire le nom de cette personne ou société dans l'espace en blanc réservé à cette fin dans la procuration, soit remplir une autre procuration; dans l'un ou l'autre cas, il doit déposer la procuration remplie de la façon susmentionnée.

Un actionnaire qui a donné une procuration peut en tout temps la révoquer :

- (a) en signant une procuration portant une date ultérieure et en la déposant de la façon susmentionnée; ou
- (b) quant à toute question sur laquelle un vote n'aura pas déjà été pris en vertu du pouvoir conféré par ladite procuration, en signant un avis écrit de révocation qu'il remettra au président ou au secrétaire de l'assemblée; ou
- (c) en assistant en personne à l'assemblée et en exerçant personnellement le droit de vote afférent aux actions représentées par la procuration; ou
- (d) par un acte écrit de révocation signé par l'actionnaire ou son fondé de pouvoir autorisé par écrit, ou, si l'actionnaire est une société, portant le sceau de la société ou signé par un dirigeant ou son fondé de pouvoir autorisé par écrit.

VOTE DES FONDÉS DE POUVOIR

Le droit de vote se rattachant aux actions représentées par une procuration en faveur de la direction sera exercé conformément à ce qui y sera spécifié. **En l'absence de telles directives, le droit de vote se rattachant à ces actions sera exercé de façon à élire les administrateurs et à nommer l'auditeur indépendant. Le formulaire de procuration ci-joint accorde un pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne les amendements ou changements aux questions dont traite l'avis d'assemblée et en ce qui concerne les autres questions susceptibles d'être dûment soumises à l'assemblée. À la date de cette Circulaire, notre direction ne connaît aucun amendement ou changement qui pourrait être proposé ni aucune autre question susceptible d'être dûment soumise à l'assemblée. Toutefois, si d'autres questions sont soumises en bonne et due forme à l'assemblée, les personnes dont le nom figure sur la procuration ci-jointe exerceront le droit de vote comme elles le jugent approprié, selon le pouvoir discrétionnaire accordé par le formulaire de procuration eu égard à ces questions.**

ACTIONNAIRES NON INSCRITS

Si vos actions ordinaires de catégorie A (les « actions de catégorie A ») ou vos actions subalternes à droit de vote de catégorie B (les « actions de catégorie B »), selon le cas, ne sont pas immatriculées à votre nom, elles sont alors détenues par un intermédiaire, qui est habituellement une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou une autre institution financière. Ces documents reliés aux procurations sont envoyés à la fois aux porteurs inscrits et aux propriétaires véritables non inscrits des actions de catégorie A et des actions de catégorie B.

En vertu de la législation applicable sur les valeurs mobilières, un propriétaire véritable de titres est un « propriétaire véritable non opposé » (ou « PVNO ») si ce propriétaire véritable a ou est réputé avoir donné des instructions à l'intermédiaire qui détient des titres pour son compte selon lesquelles il ne s'oppose pas à ce que l'intermédiaire divulgue des renseignements sur la propriété de ce propriétaire véritable conformément à ladite législation, et un propriétaire véritable est un « propriétaire véritable opposé » (ou « PVO ») si ce propriétaire véritable a ou est réputé avoir donné des instructions selon lesquelles il s'y oppose.

Si vous êtes un PVNO, la Société vous a envoyé directement ces documents, et vos nom et adresse et les renseignements concernant les actions de catégorie A et/ou actions de catégorie B que vous détenez ont été obtenus conformément à la législation sur les valeurs mobilières applicable auprès de l'intermédiaire qui détient ces titres pour votre compte. En choisissant de vous envoyer directement ces documents, la Société (et non l'intermédiaire qui détient les titres pour votre compte) a assumé la responsabilité de (i) vous remettre ces documents, et (ii) d'exécuter vos instructions de vote. Le formulaire d'instructions de vote qui est envoyé aux PVNO contient une explication sur la manière dont vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions de catégorie A et/ou actions de catégorie B, y compris la manière d'assister à l'assemblée et d'y voter directement. Veuillez transmettre vos instructions de vote de la manière indiquée dans le formulaire d'instructions de vote ci-joint.

Si vous êtes un PVO, vous avez reçu ces documents de votre intermédiaire ou son agent (tel que Broadridge) et votre intermédiaire est tenu de vous demander des instructions quant à la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions de catégorie A et/ou à vos actions de catégorie B. La Société a convenu de payer les intermédiaires pour envoyer aux PVO les documents reliés aux procurations et le formulaire d'instructions de vote approprié. Le formulaire d'instructions de vote qui est transmis à un PVO par l'intermédiaire ou son agent devrait contenir une explication sur la manière dont vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions de catégorie A

et/ou actions de catégorie B, y compris la manière d'assister à l'assemblée et d'y voter directement. Veuillez transmettre vos instructions de vote à votre intermédiaire de la manière indiquée dans le formulaire d'instructions de vote ci-joint.

La Société a choisi de ne pas utiliser les procédures de notification et d'accès prévus à la législation applicable en valeurs mobilières pour transmettre les documents reliés aux procurations aux porteurs inscrits et aux propriétaires véritables d'actions de catégorie A et d'actions de catégorie B.

ACTIONS COMPORTANT DROIT DE VOTE ET LEURS PRINCIPAUX DÉTENTEURS

Nous avons déterminé la clôture des affaires le 15 mars 2019 comme date de référence (la « date de référence ») aux fins de déterminer quels actionnaires auront le droit de recevoir l'avis et de voter à l'assemblée et à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Au 8 mars 2019, il y avait 7 392 722 actions de catégorie A et 5 266 234 actions de catégorie B en circulation. Chaque action de catégorie A confère à son porteur 30 votes et chaque action de catégorie B confère à son porteur un vote. Les actions de catégorie B donnent à leurs porteurs le droit de recevoir des dividendes d'un montant par action correspondant à 110 % de tout dividende déclaré sur chaque action de catégorie A et de participer pleinement et également à toute offre publique d'achat visant les actions de catégorie A. Dans le cas de la liquidation ou de la dissolution de Logistec, les porteurs d'actions de catégorie A et d'actions de catégorie B partagent également le reliquat de ses biens. Chaque action de catégorie A est convertible, en tout temps, au gré du porteur, en une action de catégorie B. Les actions de catégorie B représentent 2,3 % de la totalité des droits de vote se rattachant à toutes les actions en circulation de Logistec.

Au 8 mars 2019, à la connaissance de nos administrateurs et dirigeants, les personnes suivantes détenaient à titre de propriétaires, directement ou indirectement, ou exerçaient une emprise sur plus de 10 % des droits de vote se rattachant à nos actions de catégorie A ou à nos actions de catégorie B :

	Actions de catégorie A	% de la catégorie	Actions de catégorie B	% de la catégorie	% total des droits de vote
Investissements Sumanic inc.	5 802 578	78,5	6 600	0,1	76,7
Caisse de dépôt et placement du Québec	1 016 400	13,7	486 200	9,2	13,6
QV Investors Inc.	—	—	883 390	16,8	0,4

Les actions comportant droit de vote d'Investissements Sumanic inc. sont détenues à 33 ⅓ % par 3127419 Canada inc., 33 ⅓ % par 3127401 Canada inc. et 33 ⅓ % par 3127397 Canada inc. Les actions comportant droit de vote de 3127419 Canada inc. sont détenues à 100 % par madame Suzanne Paquin, les actions comportant droit de vote de 3127401 Canada inc. sont détenues à 100 % par madame Madeleine Paquin et les actions comportant droit de vote de 3127397 Canada inc. sont détenues à 100 % par madame Nicole Paquin.

ÉTATS FINANCIERS CONSOLIDÉS ET RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

Conformément aux dispositions de la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec), nos administrateurs soumettront à l'assemblée les états financiers consolidés de Logistec et de ses filiales pour l'exercice clos le 31 décembre 2018 et le rapport de l'auditeur indépendant s'y rapportant, mais aucune mesure n'est nécessaire ni n'est proposée d'être prise par les actionnaires. Ces états financiers consolidés et le rapport de l'auditeur indépendant sont inclus dans notre rapport annuel qui a été envoyé aux actionnaires qui l'ont demandé et peut être fourni sur demande écrite à la Société et se trouve sur SEDAR au www.sedar.com.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les statuts de notre Société prévoient que notre conseil d'administration (le « conseil ») doit être formé d'au moins trois et d'au plus 21 administrateurs. En vertu d'une résolution de notre conseil, le nombre d'administrateurs a été fixé à 12. En conséquence, 12 candidats seront présentés par la direction de la Société comme candidats à l'élection lors de l'assemblée.

Le mandat de chaque candidat élu se terminera à notre prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Société ou lorsque son successeur sera élu. **Les personnes nommées sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter en faveur de l'élection comme administrateur de chacun des candidats dont le nom paraît ci-après, sauf si des instructions sont données de s'abstenir de voter à l'égard de l'élection de l'un des administrateurs.** Si un candidat au poste d'administrateur, nommé dans les présentes, refusait ou devenait incapable d'accepter une mise en candidature, les personnes désignées sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter en faveur de l'élection de toute autre personne que notre direction pourrait recommander. La direction de la Société n'a aucune raison de croire que l'un ou l'autre des candidats nommés dans la présente Circulaire refusera ou sera incapable d'occuper son poste s'il est élu.

En 2013, le conseil a adopté une politique sur l'élection des administrateurs à la majorité, prévoyant que, dans le cadre d'une élection des administrateurs non contestée, tout candidat à titre d'administrateur qui reçoit plus d'abstentions que de voix en faveur de sa nomination devra soumettre sa démission à titre d'administrateur, avec prise d'effet lors de son acceptation par le conseil. Le conseil référera la démission pour étude au comité de régie d'entreprise et de ressources humaines. Le conseil acceptera rapidement la démission à moins que le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines ne recommande au conseil qu'il y a des circonstances justifiant le maintien en poste de l'administrateur. Dans tous les cas, la démission sera acceptée ou refusée par le conseil dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires. La politique sur l'élection des administrateurs à la majorité peut être fournie par notre secrétaire corporative sur demande écrite.

Le tableau qui suit donne le nom de toutes les personnes dont la candidature à l'élection comme administrateur est proposée, ainsi que le poste qu'elles occupent avec nous, leur occupation principale, l'année au cours de laquelle elles devinrent administrateurs de Logistec et le nombre de nos actions de catégorie A et de nos actions de catégorie B qu'elles détenaient respectivement à titre de propriétaires, directement ou indirectement, ou sur lesquelles elles exerçaient une emprise au 8 mars 2019. Le tableau donne également le nombre de présences aux réunions du conseil et des comités tenues en 2018.

Madame Dany St-Pierre, une nouvelle candidate proposée comme administrateur, est la présidente de Cleantech Expansion LLC depuis 2013, une entreprise reconnue pour son expertise dans le secteur de l'énergie renouvelable, qui conseille des hauts dirigeants de la communauté d'investisseurs au niveau mondial en matière de fusions et acquisitions, de recherche de projets, et de vérification diligente. Monsieur Rudy Mack ne se présentera pas pour une réélection.

Quatre de nos administrateurs proposés siègent également sur des conseils d'administration d'autres émetteurs assujettis. James C. Cherry est un administrateur de Cogeco inc., de Cogeco Communications inc. et de VOTI Detection inc. Madeleine Paquin est un administrateur d'Air Canada. J. Mark Rodger est un administrateur de Nova Scotia Power Incorporated, une filiale de Emera Inc. Dany St-Pierre est un administrateur de Boralex Inc.

Nom et poste au sein de la Société	Occupation principale	Administrateur depuis	Nombre de présences aux réunions du conseil et des comités	Actions de catégorie A	Actions de catégorie B
James C. Cherry, FCPA, FCA ^{(1) (2) (3)} Ontario, Canada	Administrateur de sociétés	2011	Conseil=7/7 Vérif.=4/4 Régie=4/4	1 000	2 600
Serge Dubreuil, ing. ^{(1) (4)} Québec, Canada	Consultant Administrateur de sociétés	1995	Conseil=7/7 Retraite=2/2	—	81 200
Curtis Jay Foltz ^{(2) (4)} Caroline du Nord, É.-U.	Consultant Administrateur de sociétés	2017	Conseil=7/7 Vérif.=4/4 Retraite=2/2	—	1 400
George Gugelmann ^{(1) (3)} Massachusetts, É.-U.	Investisseur privé	1999	Conseil=7/7 Régie=4/4	16 000	37 000
George R. Jones ⁽¹⁾ Président du conseil Ontario, Canada	Administrateur de sociétés	2004	Conseil=7/7	—	1 500
Madeleine Paquin, C.M. ^{(1) (4) (5)} Présidente et chef de la direction Québec, Canada	Présidente et chef de la direction Logistec Corporation	1987	Conseil=7/7 Retraite=2/2	3 680	47 650
Nicole Paquin ⁽⁵⁾ Québec, Canada	Vice-présidente, systèmes d'information Logistec Arrimage inc. (compagnie d'arrimage)	2004	Conseil=7/7	600	1 200
Suzanne Paquin ^{(1) (5)} Vice-présidente Québec, Canada	Présidente Transport Nanuk inc. (compagnie de navigation)	1987	Conseil=7/7	600	600
J. Mark Rodger ^{(2) (3)} Ontario, Canada	Associé Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., s.r.l. (cabinet juridique canadien)	2015	Conseil=7/7 Vérif.=4/4 Régie=4/4	—	—
Luc Sabbatini ^{(2) (3)} Québec, Canada	Chef de la direction PBSC Solutions Urbaines inc. (entreprise de systèmes de vélos en libre-service)	2012	Conseil=7/7 Vérif.=4/4 Régie=4/4	—	1 000
Dany St-Pierre Chicago, É.-U.	Présidente Cleantech Expansion LLC (expert dans le secteur de l'énergie renouvelable)	—	—	—	—
Luc Villeneuve, FCPA, FCA ^{(2) (4) (6)} Québec, Canada	Administrateur de sociétés	2018	Conseil=4/4 Vérif.=2/2 Retraite=1/1	—	1 900

⁽¹⁾ Membre du comité exécutif

⁽²⁾ Membre du comité de vérification

⁽³⁾ Membre du comité de régie d'entreprise et de ressources humaines

⁽⁴⁾ Membre du comité de retraite

⁽⁵⁾ Les actions comportant droit de vote d'Investissements Sumanic inc. sont détenues à 33 ⅓ % par 3127419 Canada inc., 33 ⅓ % par 3127401 Canada inc. et 33 ⅓ % par 3127397 Canada inc. Les actions comportant droit de vote de 3127419 Canada inc. sont détenues à 100 % par madame Suzanne Paquin, les actions comportant droit de vote de 3127401 Canada inc. sont détenues à 100 % par madame Madeleine Paquin et les actions comportant droit de vote de 3127397 Canada inc. sont détenues à 100 % par madame Nicole Paquin. Investissements Sumanic inc. détient 5 802 578 actions de catégorie A et 6 600 actions de catégorie B.

⁽⁶⁾ Monsieur Luc Villeneuve a été élu administrateur de Logistec le 10 mai 2018 et est devenu membre du comité de vérification et du comité de retraite à la même date.

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

Objectifs du programme de rémunération de la haute direction de Logistec

Le programme de rémunération pour les membres de la haute direction de Logistec est conçu pour motiver et récompenser des niveaux élevés soutenus de la performance des employés ainsi que des résultats de l'entreprise, ainsi que pour retenir et récompenser des leaders qui créent de la valeur à long terme pour nos actionnaires.

Les éléments de notre programme de rémunération de la haute direction sont structurés de façon à atteindre les deux objectifs suivants :

1. Attirer et retenir

Logistec utilise la compensation comme un outil afin d'attirer et retenir des dirigeants talentueux et performants en plaçant la rémunération totale à un niveau compétitif qui s'approche des médianes; c'est-à-dire, au 50^e centile des postes semblables de ceux des sociétés auxquelles nous nous comparons en ce qui a trait aux niveaux et pratiques de rémunération. La rémunération globale de nos hauts dirigeants est composée d'un salaire de base, d'un incitatif annuel (plan de bonis), d'incitatifs à long terme et d'un programme de retraite. Pour les postes à un niveau inférieur à celui de dirigeant, le régime de retraite, le salaire de base et le boni annuel sont également ciblés au 50^e centile. Logistec effectue périodiquement de l'étalonnage pour le niveau de salaire de base, ainsi que le niveau de rémunération globale à l'encontre de données publiques préparées par des professionnels en rémunération, à l'égard de sociétés ouvertes canadiennes avec des revenus annuels, des activités et une capitalisation comparables aux nôtres. Dans le cadre de son mandat, le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines peut recourir à des consultants externes, aux frais de Logistec, pour obtenir de l'information et des conseils d'expert en matière de rémunération des hauts dirigeants. Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines peut se servir de cette information et de ces conseils pour élaborer et superviser les politiques et programmes de rémunération.

Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines a retenu deux firmes de consultation externes en 2018, et a aussi consulté des données publiques préparées par des professionnels en rémunération. Voir la rubrique « Gouvernance en matière de rémunération » à la page 11 de cette Circulaire pour de plus amples informations.

2. Payer au rendement

La rémunération de chacun de nos hauts dirigeants est conçue afin de refléter le rendement individuel ainsi que le rendement à court et à long terme de la Société. Les augmentations de salaires de base et l'atteinte des cibles pour les bonis annuels sont directement reliées au degré de rendement individuel de chaque haut dirigeant et de la réalisation des objectifs de l'entreprise. Nos incitatifs à long terme sont conçus de façon à ce que la rémunération du haut dirigeant soit étroitement liée au rendement de la Société ainsi qu'à la valeur offerte aux actionnaires.

Éléments de rémunération pour les hauts dirigeants

Le tableau suivant est un sommaire des divers éléments qui constituent le programme de rémunération de la haute direction de Logistec, comment ils sont déterminés, et comment chacun d'eux s'imbrique dans notre philosophie de rémunération globale. La rémunération globale de nos hauts dirigeants est composée des éléments suivants : un salaire de base, un incitatif annuel (plan de bonis), des incitatifs à long terme, un régime de retraite et d'autres avantages indirects. Le poids relatif de chaque élément dépend du niveau hiérarchique du dirigeant dans l'organisation et fait l'objet d'analyses comparatives régulières.

Élément de rémunération	Mode de versement	Période de référence	Détermination de l'élément	Alignement / cadrage avec les objectifs globaux de rémunération
Salaire de base	Espèces	Exercice	Les salaires sont ciblés au 50 ^e centile de sociétés comparables et sont liés à la performance, les responsabilités et l'expérience de chaque haut dirigeant.	<ul style="list-style-type: none"> - Attirer et retenir des leaders hautement qualifiés : assurer que le salaire de base demeure compétitif. - Motiver la haute performance : les augmentations de salaires de base varient selon la performance individuelle de l'employé.
Incitatif annuel – plan de bonis	Espèces	Exercice	Les primes cibles sont établies en fonction du niveau hiérarchique du haut dirigeant dans l'organisation et les primes réelles sont versées en fonction du degré de réalisation des objectifs de l'entreprise atteints année après année.	<ul style="list-style-type: none"> - Attirer et retenir des leaders hautement qualifiés. - Motiver la haute performance : le niveau et le paiement de bonis incitatifs varient selon l'amélioration du rendement de la Société.

Élément de rémunération	Mode de versement	Période de référence	Détermination de l'élément	Alignement / cadrage avec les objectifs globaux de rémunération
Incitatifs à long terme	Régime d'intéressement à long terme	Jusqu'à 7 ans	Admissibilité selon le niveau hiérarchique et paiement en espèces défini atteint seulement lorsque des seuils financiers prédéterminés sont atteints. Les incitatifs expirent si les seuils financiers ne sont pas atteints à l'intérieur d'une période spécifique.	<ul style="list-style-type: none"> - Arrimer les intérêts des hauts dirigeants avec ceux des actionnaires : seulement atteint si les seuils financiers stimulants spécifiques sont atteints à l'intérieur d'une période spécifique. - Attirer et retenir des leaders hautement qualifiés.
Retraite	Régime de retraite à prestations déterminées et à cotisations déterminées		Le bénéfice de retraite est basé sur le salaire et le service et est conçu pour être concurrentiel avec le marché. Le Régime supplémentaire (Canada et É.-U.) a des modalités additionnelles pour les hauts dirigeants.	<ul style="list-style-type: none"> - Attirer et retenir des leaders hautement qualifiés. - Attirer des dirigeants chevronnés.

Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines tient compte des implications générales des risques associés aux éléments de rémunération pour les hauts dirigeants de la Société. Cette dernière a un programme de rémunération équilibré, entre la rémunération fixe et variable ainsi que les incitatifs à court terme et à long terme, avec des plafonds maximums. Les incitatifs sont liés à la performance financière, et les programmes incitatifs récompensent des résultats, plutôt que des projets ou transactions spécifiques. La rémunération globale contient des composantes à risque, ce qui signifie que la valeur de ces éléments de rémunération varie d'année en année selon les résultats réels de l'entreprise et la performance individuelle. Ledit comité révisé et approuve les plans et l'administration des programmes de rémunération et d'avantages pour les employés ainsi que les hauts dirigeants, tout en arrimant les intérêts des actionnaires avec l'habileté de la Société à attirer, retenir et rémunérer de façon appropriée ses hauts dirigeants. Le comité fait rapport au conseil de ses actions et décisions, y compris les changements aux plans de rémunération et d'avantages qui auraient une incidence importante sur la performance financière, les risques opérationnels ou les obligations à long terme de la Société.

La Société œuvre dans un domaine qui requiert d'importants investissements en capital qui se remboursent sur bon nombre d'années. Les dépenses en capital font en sorte qu'il est difficile pour tout haut dirigeant, ou plusieurs d'entre eux agissant ensemble, de prendre des décisions pour des gains à court terme immédiats. La composition de la rémunération pour les hauts dirigeants a une portion importante d'incitatifs à long terme, ce qui nécessite une performance soutenue de haut niveau de la Société pour qu'il y ait un versement. Les seuils à atteindre sont basés sur le résultat de la Société, qui est généré par une croissance des produits et un contrôle des coûts, et prône une gestion prudente des risques plutôt qu'une prise de risques excessifs. La Société souhaite que les hauts dirigeants gardent un équilibre entre la maximisation du résultat à court terme, le positionnement stratégique à long terme et le maintien d'un avantage concurrentiel.

La Société n'a pas l'intention présente d'apporter des changements importants à son programme de rémunération actuel au cours du prochain exercice.

1. Salaire de base

Un salaire de base compétitif dans le marché est nécessaire, afin d'attirer du nouveau talent au besoin, et aide à retenir des dirigeants talentueux et chevronnés. Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines révisé périodiquement des données publiques afin de recommander au conseil d'administration de la Société les salaires de base des hauts dirigeants. Les niveaux de salaires individuels sont établis en fonction d'un certain nombre de facteurs, dont le rendement, le niveau de responsabilité et l'expérience du haut dirigeant. Dans la détermination du salaire de base de chaque haut dirigeant, la Société établit un niveau cible correspondant à la médiane (50^e centile) de la rémunération versée à des hauts dirigeants comparables.

Les salaires de base sont révisés annuellement et font partie de notre processus de gestion de la performance. Tous les employés, y compris les hauts dirigeants et la présidente et chef de la direction (« PCD »), ont des objectifs individuels annuels qui guident et concentrent leur performance au travail au cours de l'année. La performance vis-à-vis de ces objectifs est évaluée à la fin de l'année par l'entremise de discussions d'évaluation de la performance avec le supérieur du haut dirigeant. Suite à l'évaluation de fin d'année, un rapport de performance formel est rempli et peut être un facteur qui influence toute augmentation du salaire de base.

Les augmentations des salaires de base pour les hauts dirigeants sont recommandées au comité de régie d'entreprise et de ressources humaines par la PCD après consultation avec leurs supérieurs (où le haut dirigeant ne se rapporte pas directement à la PCD). Dans le cas de la PCD, le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines évalue sa performance à l'encontre de ses objectifs personnels et les résultats financiers de la Société, et basé sur cette évaluation, le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines fait une recommandation pour tout changement à son salaire de base au conseil.

2. Incitatif annuel – Plan de bonis

Tout employé non syndiqué, y compris les hauts dirigeants, participe au plan de bonis. Ce plan permet aux employés de se mériter un boni annuel en espèces basé sur l'atteinte d'objectifs corporatifs.

La formule de bonis pour les hauts dirigeants est comme suit : le résultat avant impôt pour l'année courante doit être au moins 60 % de la moyenne du résultat avant impôt des deux dernières années pour qu'un boni soit payé. Le boni maximal est payable lorsque le

résultat avant impôt pour l'année courante est égal à, ou dépasse, 110 % du meilleur résultat avant impôt atteint dans une des deux dernières années. Le boni en espèces maximal atteignable pour les hauts dirigeants est entre 45 % et 150 % de leur salaire de base gagné, selon leur poste.

La cible maximale payable à un haut dirigeant aux termes du plan de bonis est calculée comme suit :

(Résultat avant impôt pour l'année courante) – (60 % de la moyenne du résultat avant impôt des deux dernières années)

(110 % du meilleur résultat avant impôt atteint dans une des deux dernières années) – (60 % de la moyenne du résultat avant impôt des deux dernières années)

X % alloué X salaire de base

Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines a l'autorité d'exercer un pouvoir discrétionnaire pour ajuster les paiements de bonis à la hausse ou à la baisse de la formule décrite, basé sur son évaluation de la performance individuelle spécifique. Ledit comité n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire à ce sujet lors du dernier exercice. La PCD a également une composante individuelle basée sur l'atteinte d'objectifs corporatifs spécifiques.

Après une évaluation de fin d'année, le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines révisé et approuve le montant global de toutes les primes payables en vertu du plan de bonis annuel.

3. Incitatifs à long terme

Le but de nos incitatifs à long terme est premièrement, d'attirer et de retenir les hauts dirigeants afin d'assurer le succès continu et la croissance à long terme de la Société et deuxièmement, de récompenser les hauts dirigeants qui s'engagent à long terme auprès de nous. Par le passé, nous avons donné des incitatifs à long terme à des hauts dirigeants par l'entremise d'options d'achat d'actions octroyées en vertu de notre Régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la haute direction (« ROAAD »). En 2003, il a été jugé bon de cesser cette approche et, en 2004, un régime d'intéressement à long terme (« RILT ») a été introduit par le conseil et mis en place. Ce RILT s'est terminé le 31 décembre 2010, et le suivant s'est terminé le 31 décembre 2015.

Régime d'intéressement à long terme

Le conseil d'administration a approuvé un nouveau RILT pour la PCD et les autres hauts dirigeants de la Société, en effet à compter du 1^{er} janvier 2016 pour une période de sept ans. Le boni défini et atteignable par chaque participant est lié au bénéfice par action dilué (« BPA ») de Logistec. Un boni en vertu du RILT requiert, pour tous les participants, que le BPA moyen des trois dernières années double sur une période de sept ans ou moins. Cela se traduit par un BPA allant de 2,31 \$ au 1^{er} janvier 2016, à un BPA de 4,62 \$ au 31 décembre 2022, au plus tard. Chaque participant obtient 20 % du boni défini lorsque chacun des cinq seuils de BPA moyen spécifique est atteint. Les cinq seuils sont des augmentations de 20 % des montants originaux au 1^{er} janvier 2016. Le boni défini sera composé d'un paiement au comptant de 75 % (« boni comptant ») et d'émission d'unités d'actions différées de 25 % (« UAD »). Le nombre d'UAD acquis par les participants sera déterminé comme suit : la valeur monétaire du 25 % du boni défini sera divisé par le cours de clôture moyen des actions de catégorie B à la Bourse de Toronto pendant le mois de décembre de l'année au cours de laquelle le seuil a été atteint. Lesdits UAD, lorsque déterminés, seront attribués aux participants, mais le paiement comme tel des UAD peut être effectué lorsque l'un des événements suivants surviendra en premier : congédiement sans motif valable, retraite, cessation d'emploi en raison d'une invalidité permanente, ou décès d'un participant (« date de paiement des UAD »). À tel moment, le paiement des UAD sera égal au cours de clôture des actions de catégorie B à la Bourse de Toronto à la date de paiement des UAD, multiplié par le nombre de UAD attribué à l'origine au participant. Le conseil d'administration peut exercer un pouvoir discrétionnaire relativement au moment auquel le paiement des UAD se fera (tel qu'effectuer un paiement avant le départ d'un participant). Cinquante pour cent du boni comptant cumulé gagné à la fin de l'année 3 (2018) du RILT sera versé en 2019, et le solde du boni comptant gagné à la fin de l'année 7 (2022) sera versé en 2023 (ou plus tôt si tous les seuils sont atteints). La PCD et les hauts dirigeants doivent être à l'emploi de la Société lorsque tout paiement est effectué, sauf s'ils sont congédiés sans motif valable, retraités, cessent leur emploi en raison d'une invalidité permanente, ou décèdent, auquel cas le paiement du boni gagné sera effectué dans les 90 jours de l'événement. Advenant qu'un participant quitte son emploi volontairement ou est congédié pour motif valable, le participant perd tout droit à un boni gagné mais non payé avant son dernier jour de travail, et ne recevra aucune compensation eu égard à sa participation au RILT. Le départ de tout participant terminera automatiquement sa participation au RILT. Aucun seuil n'a été atteint par la PCD ni les autres hauts dirigeants en 2016, en 2017 ni en 2018 aux termes du nouveau RILT. Le conseil d'administration a l'autorité d'interpréter et d'administrer le RILT comme bon lui semble.

4. Retraite

Régime de retraite des cadres supérieurs

Chacun des hauts dirigeants participe à notre Régime de retraite des cadres supérieurs (« Régime de retraite »), soit comme participant dans le volet à prestations déterminées (« PD »), soit comme participant dans le volet à cotisations déterminées (« CD »), à l'exception des résidents américains, lesquels participent à un régime à cotisations déterminées 401(k) dont la contribution de l'employeur correspond à celle de l'employé jusqu'à concurrence de 5 %.

Les hauts dirigeants qui participent au volet PD cotisent 5 % de leur salaire jusqu'à concurrence de 7 360 \$ par année. Pour les hauts dirigeants qui participent au volet à CD du Régime de retraite, nous versons 9 % du salaire annuel de base jusqu'à concurrence de 26 500 \$ par année et est non contributif pour les employés dont le salaire annuel de base est égal ou excède 294 444 \$. Les employés dont le salaire est en deçà du seuil cotisent 3 % de leur salaire.

La prestation de retraite payable, en supposant que le haut dirigeant prend sa retraite à 65 ans, est égale à 2 % du salaire moyen des trois dernières années consécutives multiplié par le nombre d'années d'ancienneté jusqu'à un maximum de 35, ou la prestation acquise au moment de la retraite pour les hauts dirigeants participant au volet PD du Régime de retraite. Les prestations sont payables la vie durant du haut dirigeant et continuent à être versées au conjoint survivant aux taux spécifiés dans le Régime de retraite. L'âge normal de retraite en vertu du Régime de retraite est de 65 ans. Le Régime de retraite prévoit des possibilités de retraite anticipée avec prestations réduites à partir de l'âge de 55 ans sous réserve du consentement de Logistec, et des prestations sans réduction à partir de l'âge de 60 ans, également sous réserve du consentement de Logistec. Le Régime de retraite permet à ses participants à l'emploi avant le 1^{er} janvier 2005 de transférer une fois, au cours de leur emploi, du volet PD au volet CD ou vice versa.

En vertu du Régime de retraite, les prestations de retraite au Canada sont limitées au montant maximal fixé par la *Loi de l'impôt sur le revenu*. En raison de ces maximums imposés par la *Loi de l'impôt sur le revenu*, la valeur de la rente primaire pour certains hauts dirigeants provient du Régime supplémentaire de retraite des cadres supérieurs de Logistec (« Régime supplémentaire »), lequel est non contributif.

Le Régime supplémentaire assure des prestations de retraite qui combleront la différence entre les prestations de retraite payables selon le Régime de retraite et les prestations de retraite maximales payables selon la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Les membres du Régime supplémentaire peuvent prendre leur retraite aussi tôt que 55 ans, normalement à 65 ans, et au plus tard à 71 ans. À compter de la date normale de retraite (à 65 ans), le participant aura droit à une prestation de retraite égale à : un montant annuel égal à l'excédent de (i) 2 % de la moyenne du salaire de base des trois dernières années de service continu précédant immédiatement la retraite, multiplié par le nombre d'années de service crédité aux termes du Régime de retraite (à l'exception de toute période d'invalidité de longue durée) et (ii) la rente annuelle maximale payable selon la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Si la rente maximale payable au participant aux termes du Régime de retraite est réduite ou restreinte en raison du statut de personne rattachée du participant en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* durant toute année de service créditée après le 31 décembre 1991, la rente normale payable en vertu du Régime supplémentaire sera ajustée à la hausse de la différence entre la rente annuelle maximale payable en tenant compte du plafond de la *Loi de l'impôt sur le revenu* et la rente annuelle maximale payable au participant en tenant compte des règles relatives aux personnes rattachées en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Au 31 décembre 2018, 17 hauts dirigeants canadiens bénéficiaient du Régime supplémentaire.

Logistec a également adopté un Régime supplémentaire de retraite CD non contributif pour les hauts dirigeants aux États-Unis (« Régime supplémentaire É.-U. »), en vigueur au 1^{er} janvier 2013. Le Régime supplémentaire É.-U. prévoit une contribution annuelle par l'employeur d'un montant égal à un pourcentage du salaire de base du haut dirigeant au 1^{er} avril de chaque année. La contribution annuelle est créditée au participant et elle est calculée sur la performance trimestrielle de deux indices : l'Index S&P 500 (60 %) et l'Index Barclay's Aggregate Bond (40 %). Au 31 décembre 2018, 3 hauts dirigeants américains bénéficiaient du Régime supplémentaire É.-U.

Le Régime supplémentaire et le Régime supplémentaire É.-U. représentaient un coût combiné de 1 966 234 \$ pour Logistec en 2018.

Régime de retraite des employés

Tous les employés réguliers de Logistec ont eu l'option de participer au volet de retraite CD introduit le 1^{er} janvier 2005 au Régime de retraite des employés. Tous les employés embauchés depuis le 1^{er} janvier 2005 ne participent qu'au volet CD dudit régime.

5. Autre rémunération

Régime d'achat d'actions pour les employés

Tous les employés contribuent au succès de Logistec et l'actionnariat raffermirait le lien entre les intérêts des employés et ceux des actionnaires. Le Régime d'achat d'actions pour les employés (« RAAPE ») prévoit un mécanisme qui permet aux employés admissibles, qui ont été à l'emploi de Logistec ou toute filiale à part entière depuis au moins 24 mois, d'acheter des actions de catégorie B par voie de retenues à la source.

Aux termes de notre RAAPE approuvé en 1997 à notre assemblée annuelle des actionnaires, 50 000 actions de catégorie B étaient initialement réservées pour émission. Suite à un fractionnement d'actions sur la base de 3 pour 1 effectué le 12 mai 1999, le nombre maximal d'actions de catégorie B pouvant être émises aux termes du RAAPE a été ajusté et augmenté à 150 000. À notre assemblée annuelle des actionnaires en 2012, 150 000 actions de catégorie B additionnelles ont été réservées pour émission. Suite à la subdivision d'actions sur la base de 2 pour 1 effectuée le 7 juillet 2014, le nombre maximal d'actions de catégorie B pouvant être émises aux termes du RAAPE a été ajusté et augmenté à 600 000 (représentant 4,7 % de nos actions en circulation au 31 décembre 2018).

Le RAAPE prévoit que le nombre d'actions de catégorie B pouvant être émises à des initiés, à tout moment, aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres de Logistec ne peut dépasser 10 % des actions émises et en circulation, et que le nombre d'actions de catégorie B émises à des initiés, au cours d'une période d'un an donnée, aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres ne peut dépasser 10 % des actions émises et en circulation.

Le nombre d'actions de catégorie B émises à chaque employé admissible dans toute période de 12 mois est relié à la durée de son emploi continu avec Logistec ou toute filiale à part entière, et sera émis dans des lots minimum de 50, selon les barèmes suivants : (i) pour un employé admissible ayant entre 2 et 4 ans de service continu, le nombre maximal d'actions de catégorie B sera de 600, (ii) pour un employé admissible ayant au moins 5 ans et moins de 10 ans de service continu, le nombre maximal d'actions de catégorie B sera de 1 200, et (iii) pour un employé admissible ayant 10 ans ou plus de service continu, le nombre maximal d'actions de catégorie B sera de 1 800.

De tous les employés désignés par le conseil comme étant admissibles à participer au RAAPE en 2018, 54 employés ont souscrit à un total de 23 250 actions de catégorie B. Le prix de souscription pour les actions de catégorie B correspond à la moyenne des hauts et des bas quotidiens sur des lots réguliers des actions de catégorie B transigées à la Bourse de Toronto pendant cinq jours, consécutifs ou non, précédant le dernier jeudi du mois de mai de l'année dans laquelle les actions sont émises (ou le dernier jeudi de tout autre mois que peut fixer le conseil, lequel correspondra au mois précédant la date de l'émission), moins un escompte maximal de 10 %. Aux termes du RAAPE, les actions ont été émises le 29 juin 2018 à un prix de souscription de 45,21 \$ par action de catégorie B, pour un montant total de 1 051 133 \$.

Tous les employés admissibles qui ont souscrit ont opté pour un prêt sans intérêt offert par Logistec pour les souscriptions d'actions, tel que déterminé par Logistec, ce qui représentait un montant global de 490 793 \$ au 29 juin 2018 pour lesdites souscriptions. Ce montant est bien en deçà du 2 millions \$ de prêt maximal prévu au RAAPE. Le prêt maximal disponible pour un employé admissible dépend de son salaire normal et de la durée de service continu auprès de Logistec ou toute filiale à part entière, selon les barèmes suivants : (i) pour un employé admissible dont la durée de service continu se situe entre 2 et 4 ans, le prêt maximum disponible sera limité à 6 % du salaire de base annuel, (ii) dans le cas où l'employé admissible justifie au moins 5 ans mais moins de 10 ans de service continu, le prêt maximum disponible sera limité à 7 % du salaire de base annuel, et (iii) pour un employé admissible pour qui la durée de service continu est égale ou supérieure à 10 ans, le prêt maximum sera limité à 8 % du salaire de base annuel, sous réserve, dans chacun des cas, d'une limite égale au prix de souscription pour ses actions.

Les prêts seront remboursés sur une période de 24 mois par voie de retenues à la source (sauf si l'employé est en congé de maternité ou de maladie) et en cas de défaut de l'employé, Logistec pourra exercer tout recours disponible. Sur préavis écrit de 30 jours donné à l'employé admissible par Logistec, le solde du capital du prêt deviendra immédiatement dû et remboursable et portera intérêt au taux de 10 % l'an à compter de la date de défaut jusqu'à parfait paiement à compter de l'une ou l'autre des circonstances suivantes : (i) décès ou invalidité permanente de l'employé, (ii) retraite ou cessation d'emploi de l'employé (sauf un congé de maternité), (iii) vente ou saisie des actions financées, (iv) faillite ou insolvabilité de l'employé, et (v) révocation par l'employé de l'autorisation qu'il a donnée quant aux retenues sur son salaire. Logistec aura l'option soit de permettre à l'employé admissible qui a reçu un préavis de rembourser le prêt ou de rembourser ses actions de Logistec financées au même prix auquel elles avaient été souscrites. L'employé admissible peut, en tout temps et de temps en temps, rembourser avant échéance la totalité ou une partie du prêt qui lui a été consenti aux termes du RAAPE, mais ses actions demeureront assujetties à la période d'entiercement décrite plus bas.

Toutes les actions acquises par un employé admissible seront réparties et émises au dépositaire nommé par Logistec, agissant au nom de l'employé admissible, et un certificat eu égard à ces actions sera immatriculé au nom du dépositaire. Ces actions seront entières, détenues par le dépositaire, et ne pourront être vendues ou transférées par l'employé admissible pour une période de 24 mois à compter de la date de souscription des actions. Toutes les actions souscrites aux termes du RAAPE avec le produit d'un prêt seront données en gage et hypothéquées en faveur du dépositaire pour garantir le remboursement du prêt. Nonobstant ce gage, l'employé aura, tant qu'il ne sera pas en défaut, le droit de recevoir tout dividende et autre distribution payable relativement aux actions et d'exercer le droit de vote ou autre y rattaché.

L'approbation par la majorité des voix exprimées par les porteurs des actions à droit de vote présents à une assemblée des actionnaires dûment convoquée est requise aux fins des modifications suivantes : (i) une augmentation du nombre d'actions de catégorie B pouvant être émises aux termes du RAAPE, et (ii) une modification de la catégorie de personnes admissibles à l'achat d'actions de catégorie B aux termes du RAAPE. Sous réserve de la phrase précédente, l'approbation des actionnaires n'est pas requise pour modifier le RAAPE. Les modifications pouvant être effectuées sans l'approbation des actionnaires peuvent comprendre, à titre d'exemple, des modifications de forme mineures ou techniques à l'une quelconque des dispositions du RAAPE, des corrections en vue de remédier à toute ambiguïté, lacune, erreur ou omission dans les dispositions du RAAPE, des changements aux dispositions relatives à la libération des actions de catégorie B, tout changement au lot minimum d'actions qui sont émises aux employés admissibles, et l'ajout ou la modification de dispositions se rapportant à toute forme d'aide financière fournie aux participants par Logistec en vue de faciliter l'achat d'actions de catégorie B aux termes du RAAPE. Aucune modification du RAAPE ne peut contrevenir aux exigences d'un organisme de réglementation compétent auquel est soumis le RAAPE ou Logistec. L'approbation des porteurs des actions à droit de vote relativement à une modification peut être fournie par voie de confirmation à la prochaine assemblée des actionnaires après la modification, dans la mesure où aucune action de catégorie B n'est émise aux termes des modalités modifiées.

Au 31 décembre 2018, un total de 391 500 actions de catégorie B ont été émises aux termes du RAAPE, ce qui laisse un solde non attribué de 208 500 actions de catégorie B réservé pour émission (représentant 1,6 % de nos actions en circulation à cette date).

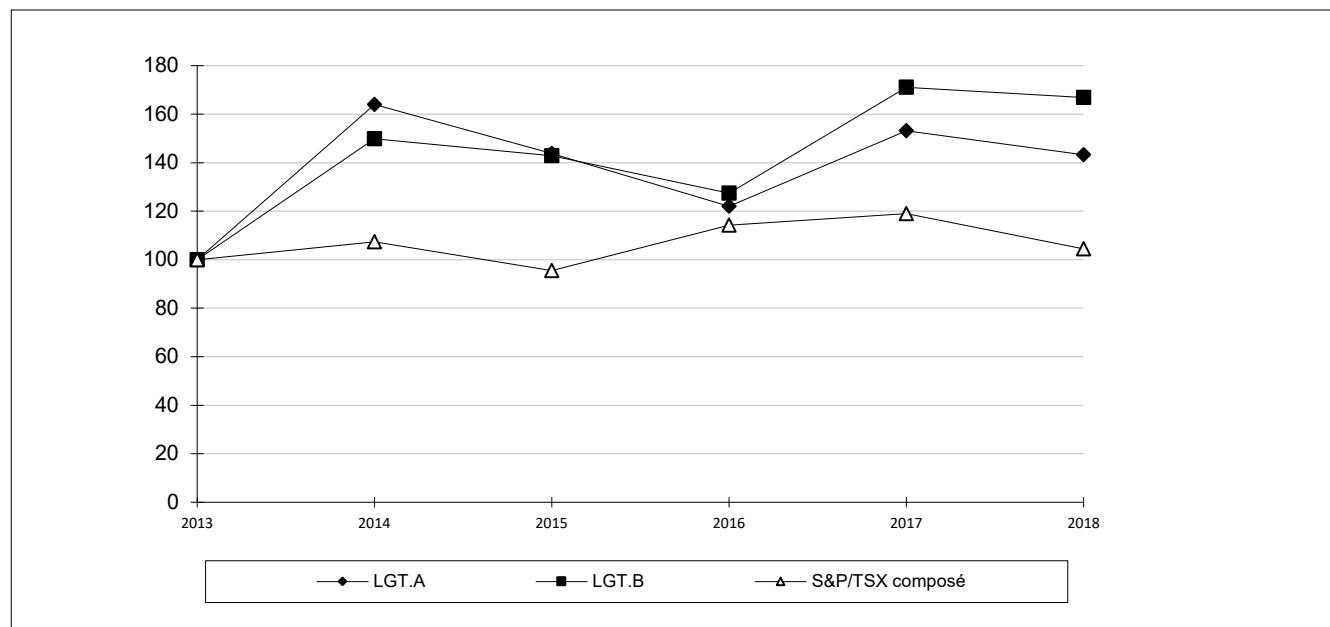
Avantages indirects

Les hauts dirigeants bénéficient d'avantages automobiles et de stationnements, du paiement de certaines cotisations professionnelles et du paiement de cotisations de membres pour certains clubs. La valeur totale en 2018 des avantages indirects dont bénéficiait chacun de la PCD, du vice-président, finances et des trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés (les « membres de la haute direction visés »), s'élevait à moins de 50 000 \$ ou représentait moins de 10 % du total du salaire gagné par chacun des membres de la haute direction visés pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018.

GRAPHIQUE SUR LE RENDEMENT

Le tableau et graphique ci-après illustrent le rendement total cumulatif sur cinq ans, pour un actionnaire de Logistec, d'un placement de 100 \$ (en supposant le réinvestissement des dividendes en actions de catégorie A (LGT.A) ou en actions de catégorie B (LGT.B)) comparativement à l'indice composé S&P/TSX.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
LGT.A	100,00	163,98	143,84	122,00	153,08	143,23
LGT.B	100,00	149,87	142,85	127,48	171,05	166,85
S&P/TSX composé	100,00	107,42	95,51	114,28	119,00	104,50



Le rendement total pour un actionnaire de Logistec a augmenté de 43,2 % et de 66,8 % pour les actions de catégorie A et les actions de catégorie B, respectivement, au cours des cinq dernières années. Si l'on compare la rémunération des membres de la haute direction visés au cours de la même période de cinq ans, la rémunération (salaire de base, boni annuel payable et boni en vertu du RILT) a diminué de 21,4 %. Le rendement annuel composé réalisé par les actionnaires au cours de cette période se chiffre à 9,2 %, comparativement à 4,7 % de réduction annuelle composée pour la rémunération des membres de la haute direction visés. La rémunération des membres de la haute direction visés et le rendement cumulatif réalisé par les actionnaires n'ont pas suivi la même tendance. La réduction de la rémunération des membres de la haute direction visés peut s'expliquer par le boni en vertu du RILT. Aucun seuil du RILT n'a été atteint par les membres de la haute direction visés en 2018, tandis que deux seuils ont été atteints par la PCD et qu'un seuil a été atteint par tous les autres membres de la haute direction visés en 2013. Tel que décrit plus tôt dans cette Circulaire, le plan de bonis est basé sur le résultat avant impôt tandis que le RILT est basé sur le BPA. Or en 2018, la Société n'a pas atteint un niveau de BPA suffisant pour atteindre un seuil du RILT, d'où l'absence de boni acquis aux termes du RILT, et donc une diminution de la rémunération des membres de la haute direction visés. L'évolution de la rémunération des membres de la haute direction visés de la Société a été l'objet de nombreux changements, rendant difficile la comparaison avec le rendement pour un actionnaire. Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines est d'avis que la Société n'a aucun contrôle sur le cours de ses actions de catégorie A et de ses actions de catégorie B.

GOVERNANCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Les pratiques adoptées par le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines de Logistec, et validé par son conseil, pour fixer la rémunération des membres de la haute direction de la Société sont élaborées en détail sous les rubriques « Objectifs du programme de rémunération de la haute direction de Logistec » et « Éléments de rémunération pour les hauts dirigeants » plus tôt. Les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement dudit comité y sont également décrits de façon exhaustive.

Il n'y a pas de pratique systématique mise sur pied pour la révision de la rémunération des administrateurs, mais plutôt un processus annuel informel par lequel le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines veille à ce que la rémunération versée aux administrateurs soit concurrentielle et qu'elle tienne compte des responsabilités associées au fait d'être un administrateur efficace. Ce comité peut mandater des conseillers externes, aux frais de la Société, pour obtenir de l'information et des conseils d'expert en matière de rémunération des membres du conseil.

Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines est composé de cinq membres du conseil indépendants, soit James C. Cherry, George Gugelmann, Rudy Mack, J. Mark Rodger et Luc Sabbatini. M. Gugelmann est le président du comité. Bien que les membres dudit comité n'aient pas d'expérience directe qui soit pertinente à leurs responsabilités liées à la rémunération de la haute direction, ils ont tous une vaste expérience en affaires ou siègent sur le conseil d'administration de d'autres sociétés, qui fait en sorte qu'au fil des ans, ils aient acquis de l'expérience pertinente pour s'acquitter de leurs tâches au sein de ce comité.

Monsieur James C. Cherry, FCPA, FCA, possède plus de 30 années d'expérience en administration des affaires, en gestion de projets et en gestion financière dans les domaines de l'aérospatiale internationale, de la défense ainsi que dans l'industrie ferroviaire. Au cours de ces années, il a œuvré à des postes de haute direction chez Bombardier inc., Oerlikon Aérospatiale inc., CAE inc. et ALSTOM Canada inc. Il a été président et chef de la direction d'Aéroports de Montréal de juin 2001 au 31 décembre 2016. Monsieur Cherry est administrateur de sociétés et siège présentement sur le conseil d'administration de Cogeco inc. et préside son comité de vérification. Il siège également sur les conseils d'administration de Cogeco Communications Inc. et de VOTI Detection Inc.

M. George Gugelmann, citoyen américain, a obtenu son MBA en finances de la Stanford University. Il a débuté sa carrière dans le secteur bancaire à la Bank of America, et plus tard à la Citibank à New York (NY), où il a occupé le poste de vice-président, gestion privée. Il gère présentement des avoirs financiers et des investissements à titre d'investisseur privé.

M. Rudy Mack a obtenu un diplôme en expédition et transport du Transportation College à Hambourg en Allemagne, et a œuvré dans le domaine maritime tout au long de sa carrière, dont 35 ans avec Hapag-Lloyd, le cinquième plus important transporteur maritime international au monde. Au cours de sa carrière, il a été basé en Amérique Latine, en Europe, en Asie et en Amérique du Nord, et il est un expert sur l'industrie maritime internationale. Il est présentement le fondateur et président d'une firme de consultation en gestion à New York, ainsi qu'un administrateur de sociétés.

M. J. Mark Rodger détient un baccalauréat ès arts (avec distinction) de la University of Toronto et un baccalauréat en droit de la University of Windsor. Membre du Barreau de l'Ontario depuis 1990, M. Rodger est un associé du cabinet juridique canadien Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., s.r.l. depuis 2000. Il se spécialise dans les secteurs de l'énergie et du renouvellement des infrastructures et a conseillé, au cours des 25 dernières années, un large éventail de clients du secteur gouvernemental, industriel et institutionnel, ainsi que leurs conseils d'administration. Logistec met à contribution l'expérience approfondie de M. Rodger en régie d'entreprise et en fusions et acquisitions, et il siège présentement sur le conseil d'administration de Nova Scotia Power Incorporated.

Monsieur Luc Sabbatini est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires (spécialisation en marketing et en gestion financière) de l'École des Hautes Études Commerciales (HEC) à Montréal. Il est aussi diplômé du programme de formation avancée en gestion (Advanced Management Program) de l'Université Harvard et son nom a figuré au prestigieux palmarès Top 40 Under 40 (les 40 gestionnaires de moins de 40 ans les plus prometteurs), qui reconnaît l'excellence des chefs de file du monde des affaires dans l'ensemble du Canada. Monsieur Sabbatini a œuvré dans l'industrie des communications et a occupé divers postes de direction au sein d'Astral Média Radio et d'Astral Affichage. Lorsque Bell Média a acquis Astral le 5 juillet 2013, il a été nommé président de Bell Média Ventes jusqu'en décembre 2014. Depuis le 5 janvier 2015, il est le chef de la direction de PBSC Solutions Urbaines inc., chef de file mondial des systèmes de vélos en libre-service.

D'autres renseignements sur ces administrateurs et membres dudit comité de régie d'entreprise et de ressources humaines figurent à la page 5 de cette Circulaire.

L'assortiment d'habiletés et d'expérience de chaque membre dudit comité, comme professionnels, hauts dirigeants dans des postes de gestion ainsi que dans l'industrie maritime, qui est le secteur d'activité principale de Logistec, leur permet d'acquitter leurs tâches en tant que membres du comité de régie d'entreprise et de ressources humaines.

Un consultant en rémunération, PCI-Perrault Conseil inc. (« Perrault »), a été retenu en 2018 pour aider la direction ainsi que le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines de Logistec à étalonner la rémunération des administrateurs.

La direction de Logistec n'est pas tenue d'obtenir l'approbation préalable du comité de régie d'entreprise et de ressources humaines ni du conseil d'administration avant de recourir aux services de consultants en rémunération.

Normandin Beaudry (« Normandin ») a été engagée pour divers autres dossiers.

Les honoraires facturés par les deux consultants en rémunération pour les deux derniers exercices financiers pour des services qu'ils nous ont fournis sont comme suit :

	2018	2017
Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes ⁽¹⁾	17 534 \$	45 559 \$
Autres honoraires ⁽²⁾	269 790 \$	198 188 \$

(1) En 2018, Perrault a facturé 17 534 \$. En 2017, Perrault a facturé 24 416 \$ et Normandin a facturé 21 143 \$.

(2) En 2018, Normandin a facturé 233 394 \$ pour des services reliés au régime de retraite et pour des services actuariels pour Logistec et ses sociétés affiliées, et Perrault a facturé 36 396 \$ pour des analyses comparatives sur les bonis et l'étalonnage de la rémunération. En 2017, Normandin a facturé 193 394 \$ pour des services actuariels et reliés aux régimes de retraite ainsi que de l'étalonnage de rémunération pour des sociétés affiliées, et Perrault a facturé 4 794 \$ pour des analyses de bonis comparatifs.

Il n'y a présentement aucune exigence de détention d'actions pour les hauts dirigeants de la Société, ni de politique d'anti-couverture pour les actions de la Société détenues par eux.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION POUR 2018

Rémunération de la PCD

Madame Madeleine Paquin, présidente et chef de la direction

Chaque année, le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines révisé et évalue la compétitivité de la rémunération de la PCD. Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines entreprend le processus suivant afin d'évaluer la contribution individuelle de la PCD au rendement de Logistec. Au début de l'année, la PCD fournit aux membres du comité de régie d'entreprise et de ressources humaines une auto-évaluation de sa performance par rapport aux objectifs de l'année précédente. Le président du comité de régie d'entreprise et de ressources humaines mène une discussion afin d'évaluer avec soin le rendement de la PCD et finalise l'évaluation. Basée sur la recommandation du comité de régie d'entreprise et de ressources humaines, la rémunération globale de la PCD est approuvée par le conseil.

Au début de chaque année, le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines travaille avec la PCD afin de fixer ses objectifs de rendement pour l'année suivante. Madame Paquin participe au plan de bonis, au RILT ainsi qu'au RAAPE de Logistec.

Voici les divers éléments de la rémunération de la PCD :

(a) Salaire de base

À compter du 1^{er} avril 2018, le salaire annuel de madame Paquin a été augmenté de 9,1 %, soit de 550 000 \$ à 600 000 \$, pour refléter la valeur marchande de son rôle ainsi que sa performance en 2017, et elle a été évaluée comme ayant atteint ses objectifs et attentes de rendement.

(b) Plan de bonis annuel

En vertu du plan de bonis, le niveau maximal du boni cible que madame Paquin peut atteindre est 150 % de son salaire de base gagné. Soixante-quinze pour cent de son boni cible est basé sur le rendement corporatif et 25 % de son boni cible est attribuable à sa performance individuelle par rapport aux objectifs et attentes de rendement spécifiques, fixés annuellement tel que mentionné précédemment.

(c) Régime d'intéressement à long terme

Madame Paquin n'a pas acquis de boni aux termes du RILT en 2018. Le boni maximal cumulatif que la PCD peut acquérir aux termes du RILT est de 4 millions \$.

Le tableau qui suit montre le poids relatif des divers éléments de la rémunération totale de madame Paquin en tant que PCD, en fonction de ses niveaux de primes cibles en vertu du plan de bonis et du RILT :

Élément de la rémunération	Pourcentage de la rémunération totale
Salaire de base	39 %
Plan de bonis	25 %
RILT	0 %
Autre rémunération	36 %
Total	100 %

Rémunération des autres membres de la haute direction visés pour 2018

Chaque année, le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines révisé la rémunération annuelle globale payable aux membres de la haute direction visés par rapport à tous les éléments de leur rémunération. Le tableau qui suit récapitule les augmentations de salaires des membres de la haute direction visés en 2018, leurs bonis maximums et leurs bonis cibles maximums cumulatifs aux termes du RILT pour 2018.

Nom et poste principal	Augmentation de salaire	Plan de bonis annuel maximum	Régime d'intéressement à long terme maximum
Jean-Claude Dugas Vice-président, finances et secrétaire adjoint	13,0 %	60 %	1 500 000 \$
Alain Sauriol Président, Sanexen	2,4 %	100 %	2 000 000 \$
Rodney Corrigan Vice-président exécutif, opérations	4,1 %	80 %	1 500 000 \$
Frank Vannelli Vice-président principal, développement commercial et d'affaires	3,0 %	60 %	1 200 000 \$

Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines a révisé avec la direction l'Analyse de la rémunération qui précède. Suite à cette révision et les discussions avec la direction, le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines a recommandé au conseil que l'Analyse de la rémunération soit incluse dans la Circulaire 2018 de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2018.

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant fournit de l'information sur la rémunération des membres de la haute direction visés de Logistec pour l'exercice clos le 31 décembre 2018.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions (\$)	Attributions à base d'options (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions (\$)		Valeur du plan de retraite (\$)	Autre rémunération ⁽³⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
					Plans incitatifs annuels ⁽¹⁾	Plans incitatifs à long terme ⁽²⁾			
Madeleine Paquin Présidente et chef de la direction	2018	586 538	–	–	373 422	–	536 000	–	1 495 960
	2017	543 269	–	–	338 833	–	227 700	–	1 109 802
	2016	518 269	–	–	60 571	–	211 500	–	790 340
Jean-Claude Dugas Vice-président, finances et secrétaire adjoint	2018	329 500	–	–	81 920	–	277 700	–	689 120
	2017	299 385	–	–	55 500	–	86 800	–	441 685
	2016	286 827	–	–	4 772	–	54 200	–	345 799
Alain Sauriol Président, Sanexen	2018	435 000	–	–	326 250	–	120 300	–	881 550
	2017	425 000	–	–	34 000	–	115 500	–	574 500
	2016	418 268	–	–	–	–	88 800	–	507 068
Rodney Corrigan Vice-président exécutif, opérations	2018	380 962	–	–	304 769	–	118 700	–	804 431
	2017	354 923	–	–	140 115	–	165 000	–	660 038
	2016	322 308	–	–	14 137	–	83 500	–	419 945
Frank Vannelli ⁽⁴⁾ Vice-président principal, développement commercial et d'affaires	2018	399 542	–	–	239 726	–	105 219	–	744 487
	2017	388 002	–	–	124 815	–	102 514	–	615 331
	2016	387 104	–	–	6 028	–	102 766	–	495 898

⁽¹⁾ Montants des bonis acquis au cours de l'année bien que versés au cours de l'année suivante.

⁽²⁾ Montants des bonis acquis au cours de l'année, mais qui ne sont versés qu'aux termes du RILT, tel que décrit à la page 8.

⁽³⁾ Les avantages indirects et autres avantages personnels n'ont pas été inclus puisqu'ils n'atteignent pas le seuil prescrit du moindre de 50 000 \$ ou 10 % du salaire annuel total.

⁽⁴⁾ Les montants ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen, soit 1,299 pour 2018, 1,296 pour 2017 et 1,324 pour 2016.

ATTRIBUTIONS EN VERTU DE PLANS INCITATIFS

Il n'y avait aucune attribution en vertu de plans incitatifs à base d'options ou d'actions pour l'exercice clos le 31 décembre 2018. Le tableau qui suit énumère la valeur du plan incitatif gagnée ou acquise pour l'exercice clos le 31 décembre 2018. Pour plus de détails à l'égard de la rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions, voir la rubrique « Analyse de la rémunération », qui traite des incitatifs à long terme.

Nom	Attributions à base d'options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Attributions à base d'actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions – Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Madeleine Paquin Présidente et chef de la direction	–	–	–
Jean-Claude Dugas Vice-président, finances et secrétaire adjoint	–	–	–
Alain Sauriol Président, Sanexen	–	–	–

Nom	Attributions à base d'options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Attributions à base d'actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions – Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Rodney Corrigan Vice-président exécutif, opérations	–	–	–
Frank Vannelli Vice-président principal, développement commercial et d'affaires	–	–	–

PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE

Régime à prestations déterminées

Le tableau qui suit indique les prestations de retraite annuelles globales payables aux termes du Régime de retraite et du Régime supplémentaire à la fin de l'exercice et lors de la retraite à 65 ans, basé sur les modalités de retraite à PD en vigueur en 2018. Il indique également la valeur des prestations de retraite acquises en 2018.

Nom	Années décomptées ⁽¹⁾	Prestations annuelles payables (\$)		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$) ^{(2) (4)}	Variation attribuable à des éléments rémunératoires (\$) ⁽⁵⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires (\$) ⁽⁶⁾	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$) ^{(2) (7)}
		À la fin de l'exercice ⁽²⁾	À 65 ans ^{(2) (3)}				
Madeleine Paquin Présidente et chef de la direction	34,32	325 100	332 500	5 733 800	536 000	(347 000)	5 922 800
Jean-Claude Dugas Vice-président, finances et secrétaire adjoint	17,89	83 000	123 800	1 409 000	277 700	(82 400)	1 604 300
Alain Sauriol Président, Sanexen	2,00	11 100	22 400	101 900	93 800	(17 900)	177 800
Rodney Corrigan Vice-président exécutif, opérations	8,00	32 900	92 200	641 200	92 200	(61 900)	671 500
Frank Vannelli Vice-président principal, développement commercial et d'affaires	–	–	–	–	–	–	–

⁽¹⁾ Nombre d'années décomptées dans le Régime supplémentaire. Le nombre d'années décomptées dans le régime de retraite enregistré (volet à PD) peut être plus bas. Selon les modalités du régime, le nombre d'années décomptées est limité à un maximum de 35 années.

⁽²⁾ Prestations payables du régime de retraite enregistré (volet à PD) et du Régime supplémentaire.

⁽³⁾ Prestations payables à 65 ans. Lors du calcul des prestations annuelles payables, le salaire final moyen est calculé en date du 31 décembre 2018 et la rente maximale permise par l'Agence du revenu du Canada n'est pas projetée.

⁽⁴⁾ L'obligation au titre des prestations constituées est calculée avec un taux d'actualisation égal à 3,5 %. Les hypothèses et méthodes utilisées sont les mêmes que celles utilisées lors de la divulgation comptable au 31 décembre 2017.

⁽⁵⁾ Les éléments suivants sont inclus : constitution des prestations calculées au début de l'année, l'impact de la rémunération différente de celle utilisée dans le calcul de l'année dernière (différence dans l'obligation au titre des prestations constituées calculée avec des salaires estimés et des salaires finaux) et l'impact des amendements aux régimes, si applicable.

⁽⁶⁾ Les éléments suivants sont inclus : modification des hypothèses et l'expérience attribuable à des éléments non rémunératoires (incluant les changements à la rente maximale permise par l'Agence du revenu du Canada par rapport à l'hypothèse des années passées).

⁽⁷⁾ L'obligation au titre des prestations constituées est calculée avec un taux d'actualisation égal à 4,0 %. Les hypothèses et méthodes utilisées sont les mêmes que celles utilisées lors de la divulgation comptable au 31 décembre 2018.

Régime à cotisations déterminées

Le tableau qui suit indique les prestations de retraite annuelles globales payables aux termes du Régime de retraite et du Régime supplémentaire É.-U. à la fin de l'exercice, basé sur les modalités de retraite à CD en vigueur en 2018. Il indique également la valeur des prestations de retraite acquises en 2018.

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$) ⁽¹⁾	Montant rémunérateur (\$) ⁽²⁾	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$) ⁽³⁾
Madeleine Paquin Présidente et chef de la direction	628 100	–	603 000

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$) ⁽¹⁾	Montant rémunérateur (\$) ⁽²⁾	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$) ⁽³⁾
Jean-Claude Dugas Vice-président, finances et secrétaire adjoint	336 800	—	341 000
Alain Sauriol Président, Sanexen	1 112 300	26 500	1 133 000
Rodney Corrigan Vice-président exécutif, opérations	239 000	26 500	264 100
Frank Vannelli ⁽⁴⁾ Vice-président principal, développement commercial et d'affaires	1 201 853	105 219	1 285 360

⁽¹⁾ Au 31 décembre 2017.

⁽²⁾ Cotisations patronales incluant les cotisations patronales au compte notionnel, si applicable.

⁽³⁾ Au 31 décembre 2018.

⁽⁴⁾ Les montants ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen pour 2018, soit 1,299.

CONTRATS D'EMPLOI ET PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Mme Paquin, M. Dugas et M. Corrigan sont à l'emploi de la Société de leur propre gré et n'ont pas de contrat d'emploi. Logistec n'a pas de politique établie qui traite d'indemnités de départ lors de la cessation des fonctions de membres de la haute direction. Il n'y a aucun engagement préétabli envers aucun employé de Logistec advenant un changement de contrôle de Logistec. Logistec utilise des contrats d'emploi dans des cas d'embauche spécifiques.

Mme Paquin, M. Dugas et M. Corrigan participent au Régime supplémentaire plus amplement décrit à la page 9. Dans l'éventualité d'une terminaison d'emploi avant l'âge de 55 ans, peu importe les motifs, le membre de la haute direction visé n'a droit à aucun paiement au titre du Régime supplémentaire. Si le membre de la haute direction visé quitte volontairement son emploi (autrement que pour prendre sa retraite), il perd tous ses droits aux termes du Régime supplémentaire. Dans l'éventualité d'une terminaison d'emploi sans motif à compter de l'âge de 55 ans mais avant sa retraite, le membre de la haute direction visé conserve les droits qu'il aura accumulés au titre du Régime supplémentaire, et les versements de la rente différée ne seront effectués que lorsque le membre de la haute direction visé prendra sa retraite. Dans l'éventualité d'une terminaison d'emploi du membre de la haute direction visé pour un motif sérieux, il n'aura aucun droit en vertu du Régime supplémentaire, incluant le droit de recevoir une rente. Tout paiement aux termes du Régime supplémentaire est sujet au respect par le membre de la haute direction visé d'un engagement de non-concurrence pendant toute période au cours de laquelle il reçoit un paiement aux termes du Régime supplémentaire. La rente payable par la Société au membre de la haute direction visé est versée par le biais de soixante (60) versements mensuels, telle qu'établie par des actuaires, à compter de la date de retraite du membre de la haute direction visé. Pendant cette période de cinq ans, le membre de la haute direction visé ne peut pas œuvrer dans le domaine de la manutention de marchandises sur le territoire du Canada et des états de la côte est des États-Unis où la Société exerce des activités en date de la terminaison d'emploi ou de la retraite, selon le cas, du membre de la haute direction visé. Il n'y a aucune stipulation visant la renonciation.

Si l'emploi de M. Corrigan avait été terminé au 31 décembre 2018, aucun bénéfice ne lui aurait été payable aux termes du Régime supplémentaire. Si la Société avait mis fin aux emplois de Mme Paquin et M. Dugas sans motif au 31 décembre 2018, leurs droits accumulés au titre du Régime supplémentaire payable à leur retraite représenteraient un montant hypothétique de 5 922 800 \$ et 1 604 300 \$, respectivement.

M. Sauriol et M. Vannelli

M. Sauriol a un contrat régissant les modalités et conditions de son emploi. Dans le cas de la cessation de ses fonctions, il a droit à une indemnité égale à vingt-quatre (24) mois de salaire, ce qui représenterait un montant hypothétique de 870 000 \$ au 31 décembre 2018.

M. Vannelli a un contrat qui régit les termes et modalités de son emploi. Dans le cas de cessation de ses fonctions sans motif valable, il a droit à une indemnité égale à un an de salaire, ce qui représenterait un montant hypothétique de 402 690 \$ au 31 décembre 2018.

M. Sauriol et M. Vannelli sont éligibles à participer au plan de rémunération et aux avantages indirects offerts aux membres de la haute direction de la Société, soit le plan de bonis, le RILT, le Régime supplémentaire ou le Régime supplémentaire É.-U., ainsi que les avantages indirects et autres avantages de groupe disponibles à tous les employés.

Le Régime supplémentaire de M. Sauriol, plus amplement décrit à la page 9, a un engagement de non-concurrence dans le domaine environnemental sur le territoire du Canada et des États-Unis où Sanexen exerce des activités.

Le Régime supplémentaire É.-U. de M. Vannelli, plus amplement décrit à la page 9, a les mêmes modalités de terminaison d'emploi que celles du Régime supplémentaire, sauf que dans l'éventualité d'une terminaison d'emploi sans motif à compter de l'âge de 62 ans (plutôt que 55) mais avant sa retraite, il conserve les droits qu'il aura accumulés au titre du Régime supplémentaire É.-U., et les versements de la rente différée ne seront effectués que lorsqu'il prendra sa retraite.

Si la Société avait mis fin à l'emploi de M. Sauriol et de M. Vannelli sans motif au 31 décembre 2018, leurs droits accumulés au titre de leurs régimes respectifs payables à leur retraite représenteraient un montant hypothétique de 1 310 800 \$ et 1 285 360 \$, respectivement.

RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS À L'INTENTION DE LA HAUTE DIRECTION

Tel que mentionné précédemment, bien que des options d'achat d'actions aient été octroyées par le passé aux membres de la haute direction, aux termes du ROAAD approuvé à notre assemblée annuelle des actionnaires de 1996, cette approche a été abandonnée en 2003 et, par conséquent, aucune option n'était en cours aux termes du ROAAD au 31 décembre 2018. Cependant, il demeure un solde non attribué de 180 000 actions de catégorie B réservées pour émission (représentant 1,4 % de nos actions en circulation au 31 décembre 2018) à des administrateurs, dirigeants et membres de la haute direction de Logistec et des membres de son groupe à même les 580 000 actions de catégorie B initialement réservées pour émission aux termes du ROAAD (représentant 4,6 % de nos actions en circulation au 31 décembre 2018).

En vertu du ROAAD, le nombre maximal d'actions de catégorie B qui peuvent être réservées en vue d'être émises à des initiés à l'exercice d'options correspond à 10 % des actions émises et en circulation de la Société, tel que défini dans le Guide à l'intention des sociétés de la Bourse de Toronto. Le nombre maximal d'options qui peuvent être octroyées à tous les initiés en un an correspond à 10 % dudit nombre d'actions en circulation. Le nombre maximal d'options qui peuvent être octroyées à une personne en particulier équivaut à 5 % du nombre d'actions de catégorie B émises et en circulation de la Société.

Le prix de l'option de toute action à l'égard de laquelle une option peut être accordée suivant le ROAAD n'est pas inférieur au cours des actions de catégorie B au moment où l'option est octroyée. Le cours est réputé être la moyenne pondérée du cours des cinq jours, consécutifs ou non, précédant la date d'octroi. Des options octroyées suivant le ROAAD peuvent être levées sur une période d'au plus sept ans. Les options en circulation en vertu du ROAAD sont dévolues sur une période de cinq ans au taux de 20 % par année, de telle sorte que la totalité des options seront entièrement dévolues à compter du cinquième anniversaire annuel de la date d'octroi. Aucune aide financière n'est fournie aux participants afin de faciliter leur achat d'actions. Aucune action ne peut être transférée par le titulaire autrement que par testament ou les lois sur la succession.

Une option sera résiliée à la première des dates suivantes à survenir : (a) à sa date d'échéance normale, qui ne doit pas survenir plus de sept ans après la date d'attribution de l'option; (b) douze mois après la date du décès du titulaire d'options, période au cours de laquelle l'option peut être levée uniquement par le représentant légal du titulaire d'options ou la ou les personnes à qui les droits du titulaire d'options décédé suivant l'option sont transmis par testament ou selon les lois applicables sur la succession héréditaire et la distribution, et seulement dans la mesure où le titulaire d'options aurait eu le droit de la lever au moment de son décès advenant la cessation par la Société de son emploi ou de ses fonctions d'administrateur, de dirigeant ou de membre de la haute direction de la Société à une telle date; (c) trois mois après la cessation de l'emploi du titulaire d'options ou de ses fonctions d'administrateur, de dirigeant ou de membre de la haute direction de la Société pendant laquelle période de trois mois, le titulaire d'options peut lever l'option dans la mesure où il avait le droit de la lever au moment d'une telle cessation, à la condition que, s'il décède au cours de cette période de trois mois, ce droit soit prolongé à six mois après son décès.

Advenant que les options accordées soient remises, résiliées ou viennent à échéance sans avoir été levées en totalité ou en partie, de nouvelles options visant les actions de catégorie B qui n'ont pas été achetées suivant les options expirées peuvent être accordées.

Les types suivants de modifications au ROAAD doivent être approuvés par les détenteurs de la majorité des actions votantes : (i) l'augmentation du nombre maximal d'actions de catégorie B pouvant être émises aux termes du ROAAD, à des fins autres que des fins usuelles d'anti-dilution, (ii) la réduction du prix de levée d'une option, à des fins autres que des fins usuelles d'anti-dilution, (iii) la prolongation de la durée d'une option, (iv) la prolongation de la prolongation automatique de dix jours de la durée d'une option prévue dans le cadre du ROAAD lorsque la durée de cette option aurait par ailleurs expiré pendant une période de restriction de la négociation imposée par la Société ou dans les dix jours ouvrables de la fin d'une telle période, (v) un changement apporté à la catégorie de personnes admissibles à des octrois d'options aux termes du ROAAD, (vi) une modification au ROAAD afin de permettre que des options soient transférables ou cessibles d'une autre manière que selon les dispositions actuelles du ROAAD. Toute autre modification au ROAAD ne requiert pas l'approbation des actionnaires.

Les modifications pouvant être faites sans l'approbation des actionnaires peuvent inclure notamment, à titre d'exemple, les modifications suivantes : (i) des modifications de forme mineures ou techniques à l'une quelconque des dispositions du ROAAD, (ii) des corrections en vue de remédier à toute ambiguïté, lacune, erreur ou omission dans les dispositions du ROAAD, (iii) des changements aux dispositions relatives à la dévolution des options, (iv) des changements aux dispositions relatives à la résiliation des options qui n'entraînent pas une prolongation au-delà de la date d'échéance d'origine des options, (v) l'ajout au ROAAD de caractéristiques de levée sans décaissement qui permettent un paiement en espèces ou en titres au moment de la levée d'options et qui prévoient, dans un tel cas, que le nombre total d'actions avec droit de vote sous-jacentes sera déduit du nombre d'actions réservées, et (vi) l'ajout ou la modification de dispositions se rapportant à toute forme d'aide financière fournie aux participants par la Société en vue de faciliter l'achat d'actions de catégorie B aux termes du ROAAD.

Aucune option n'a été octroyée au cours des trois derniers exercices et, par conséquent, le taux d'absorption du ROAAD, obtenu en divisant le nombre d'options octroyées aux termes du ROAAD pour l'exercice applicable par le nombre moyen pondéré des actions en circulation pour l'exercice applicable, était de 0 % pour chacun des trois derniers exercices.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La rémunération des administrateurs est conçue de manière à attirer et à fidéliser des administrateurs chevronnés, de façon à assurer le succès à long terme de la Société. Ceci requiert que les administrateurs soient rémunérés de manière adéquate et concurrentielle.

Jusqu'au 10 mai 2018, M. George R. Jones recevait 50 000 \$ à titre de rémunération annuelle en tant que président du conseil. Chaque administrateur non relié à la direction avait droit à des honoraires annuels fixes de 30 000 \$. Si un administrateur présidait un comité du conseil (autre que le comité de vérification), il recevait des honoraires annuels additionnels de 2 000 \$. Le président du comité de vérification recevait des honoraires annuels additionnels de 6 000 \$. De plus, chaque administrateur non relié à la direction recevait un jeton de présence de 1 000 \$ pour chaque réunion du conseil et chaque réunion d'un comité à laquelle il assistait.

Depuis le 10 mai 2018, les administrateurs non membres de la direction reçoivent des honoraires annuels de 65 000 \$. Le président du conseil reçoit des honoraires supplémentaires de 75 000 \$ pour l'année et les présidents du comité de vérification, du comité de régie d'entreprise et de ressources humaines, et du comité de retraite reçoivent, respectivement, des honoraires supplémentaires de 10 000 \$, 7 500 \$ et 3 500 \$ pour l'année.

Les honoraires annuels sont payables en espèces ou en unités d'actions différées (« UAD ») aux termes du Régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs non membres de la direction (« régime d'UAD ») ou en une combinaison des deux. Les honoraires annuels sont attribués le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre de chaque année. Les UAD sont des unités théoriques dont la valeur correspond toujours à la valeur des actions de catégorie B. Les administrateurs non membres de la direction de Logistec doivent recevoir un minimum de 20 % de leurs honoraires de base annuels en UAD. Tant qu'un administrateur non-membre de la direction n'atteint pas le minimum requis par les lignes directrices en matière d'actionnariat, il ou elle recevra 50 % de ses honoraires de base annuels en UAD.

Le tableau suivant est un sommaire de toute rémunération reçue par les administrateurs à ce titre pour l'exercice clos le 31 décembre 2018. Madeleine Paquin, qui est également membre de la haute direction visé, n'a reçu aucune rémunération à titre d'administrateur de la Société. Sa rémunération se retrouve à la page 14. Suzanne Paquin est un dirigeant de Logistec et Nicole Paquin fait partie de la haute direction de Logistec. Elles ne reçoivent aucune rémunération à titre d'administrateurs de Logistec ou de ses filiales.

Nom	Honoraires gagnés (\$)			Attributions à base d'actions et d'options (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)	Répartition des honoraires totaux	
	Honoraires annuels (\$)	Honoraires pour présidence du conseil et présidence d'un comité (\$)	Jetons de présence (\$)						En espèces (\$)	En UAD (\$)
James C. Cherry	47 500	8 000	7 000	–	–	–	–	62 500	26 000	36 500
Serge Dubreuil	47 500	2 750	4 000	–	–	–	–	54 250	46 200	8 050
Curtis Jay Foltz	47 500	–	6 000	–	–	–	–	53 500	37 750	15 750
George Gugelmann	47 500	4 750	5 000	–	–	–	–	57 250	22 000	35 250
George R. Jones	47 500	63 500	3 000	–	–	–	–	114 000	98 250	15 750
Rudy Mack	47 500	–	6 000	–	–	–	–	53 500	37 750	15 750
David M. Mann ⁽¹⁾	15 000	–	6 000	–	–	–	1 122	22 122	21 000	–
J. Mark Rodger	47 500	–	7 000	–	–	–	–	54 500	38 750	15 750
Luc Sabbatini	47 500	–	7 000	–	–	–	–	54 500	38 750	15 750
Luc Villeneuve ⁽²⁾	32 500	–	–	–	–	–	–	32 500	26 200	6 300

⁽¹⁾ La rémunération indiquée inclut les honoraires reçus à titre d'administrateur ainsi que les frais de couverture médicale pour M. David Mann. M. Mann ne siège plus au conseil d'administration depuis le 10 mai 2018.

⁽²⁾ M. Luc Villeneuve a été nommé au conseil d'administration le 10 mai 2018.

EXIGENCES D'ACTIONNARIAT POUR LES ADMINISTRATEURS

Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat de la Société, les administrateurs non membres doivent détenir un minimum de titres de Logistec d'une valeur équivalant à 1,5 fois leurs honoraires de base annuels, à savoir 97 500 \$ en actions et/ou en UAD. La valeur des titres est déterminée selon la valeur marchande ou le prix d'achat des actions et/ou des UAD, selon le plus élevé des deux. Une telle détention doit être atteinte d'ici mai 2021 ou dans les cinq ans suivant la date de nomination de l'administrateur, selon la date la plus éloignée.

Nom	Nombre d'actions détenues		Nombre d'UAD détenues	Valeur totale des actions et des UAD aux fins des lignes directrices ⁽¹⁾ (\$)	Valeur des actions et des UAD requise afin de respecter les lignes directrices (\$)	Échéance pour respecter les lignes directrices	Valeur détenue exprimée en tant que multiple de la rémunération annuelle de base
	Actions de catégorie A	Actions de catégorie B					
James C. Cherry	1 000	2 600	703,41	195 550	97 500	conforme	2,0 fois
Serge Dubreuil	–	81 200	155,14	3 662 050	97 500	conforme	37,6 fois
Curtis Jay Foltz	–	1 400	303,53	91 010	97 500	mai 2021	0,93 fois
George Gugelmann	16 000	37 000	679,32	2 373 050	97 500	conforme	24,3 fois
George R. Jones	–	1 500	303,53	83 250	97 500	mai 2021	0,85 fois
Rudy Mack	–	1 600	303,53	87 750	97 500	mai 2021	0,90 fois
J. Mark Rodger	–	–	303,53	15 750	97 500	mai 2021	0,16 fois
Luc Sabbatini	–	1 000	303,53	69 260	97 500	mai 2021	0,71 fois
Luc Villeneuve	–	1 900	121,41	108 987	97 500	conforme	1,1 fois

⁽¹⁾ Les montants indiqués dans cette colonne représentent : (i) la valeur marchande des actions et/ou des UAD (selon le cours de clôture à la Bourse de Toronto des actions de catégorie A (42,05 \$) et des actions de catégorie B (45,00 \$) le 8 mars 2019) et (ii) le prix d'achat des titres, selon le plus élevé des deux.

RÉGIME D'UAD

Le Conseil a adopté un régime d'UAD, qui vise à accroître la capacité de la Société d'attirer et de fidéliser des personnes de grand talent pour siéger au Conseil et à promouvoir un plus grand alignement des intérêts des administrateurs non membres de la direction sur ceux des actionnaires de la Société. Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines est responsable de l'administration du régime d'UAD.

Les UAD sont des unités théoriques dont la valeur est toujours égale à la valeur marchande des actions de catégorie B. Aucune condition d'acquisition n'est rattachée aux UAD. En conséquence, celles-ci sont acquises au moment de leur attribution. Les porteurs d'UAD reçoivent des UAD supplémentaires au titre des dividendes déclarés et versés par la Société à l'égard de ses actions de catégorie B.

Ce n'est qu'au moment où un porteur d'UAD cesse d'être un membre du Conseil que la Société règle les UAD au comptant à la date de règlement pertinente choisie par le porteur d'UAD. Toute UAD qui n'a pas déjà été réglée, l'est automatiquement le jour ouvrable suivant immédiatement le 15 décembre de la première année civile débutant après la date à laquelle l'administrateur cesse d'être membre du Conseil. Les UAD attribuées aux termes du régime d'UAD ne sont pas cessibles ni transférables, si ce n'est par testament ou en vertu des lois régissant la dévolution successorale.

Le Conseil peut à l'occasion modifier ou suspendre le régime d'UAD ou le résilier en totalité ou en partie. Toutefois, une telle modification, suspension ou résiliation ne pourra pas avoir une incidence négative sur les droits d'un porteur d'UAD aux termes du régime d'UAD au moment d'une telle modification, suspension ou résiliation, à moins que le porteur d'UAD visé n'y consente.

TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS EN VERTU DE PLANS DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Le tableau qui suit indique le nombre de titres restant à émettre en vertu des plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de la Société. Il n'y a pas d'options, de bons ou de droits en circulation en vertu de ces plans.

Catégorie de plan	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options ou des bons ou droits en circulation	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en circulation	Nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les actionnaires	—	—	388 500 ⁽¹⁾
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les actionnaires	—	—	—
Total	—	—	388 500 ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Inclut les 180 000 actions de catégorie B réservées pour émission aux termes du ROAAD et les 208 500 actions de catégorie B réservées pour émission aux termes du RAAPE.

DETTE ENVERS LOGISTEC

La dette globale des hauts dirigeants, administrateurs et employés envers Logistec en date du 8 mars 2019 aux termes du RAAPE s'élève à 379 570 \$. Il n'y a aucune autre dette envers Logistec.

Les prêts consentis dans le cadre de notre RAAPE (dont les modalités sont décrites sous la rubrique « Régime d'achat d'actions pour les employés ») à nos administrateurs et dirigeants sont énoncés dans le tableau qui suit.

Nom et poste principal	Participation de Logistec	Encours le plus élevé en 2018 (\$)	Encours au 8 mars 2019 (\$)	Actions de catégorie B acquises avec l'aide financière en 2018 (#)	Garantie du prêt	Montant annulé en 2018 (\$)
Madeleine Paquin Administrateur et présidente et chef de la direction	Prêt	47 800	27 004	1 800	—	—
Jean-Claude Dugas Vice-président, finances et secrétaire adjoint	Prêt	27 200	15 314	350	—	—
Alain Sauriol Président, Sanexen	Prêt	34 800	—	1 800	—	—
Rodney Corrigan Vice-président exécutif, opérations	Prêt	9 042	5 912	200	—	—
Frank Vannelli Vice-président principal, développement commercial et d'affaires	Prêt	4 460	2 916	100	—	—
Stéphane Blanchette Vice-président, ressources humaines	Prêt	15 000	8 646	600	—	—
Marie-Chantal Savoy Vice-présidente, stratégie et communications	Prêt	14 400	9 415	600	—	—
Ingrid Stefancic Vice-présidente, services corporatifs et juridiques Secrétaire corporative	Prêt	23 947	13 900	350	—	—

DÉCLARATION DE PRATIQUES DE RÉGIE D'ENTREPRISE

À titre d'émetteur assujéti canadien dont les titres sont inscrits à la cote de la Bourse de Toronto, Logistec a en place des pratiques en matière de régie d'entreprise conformes aux exigences de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* et du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*.

Nous sommes conscients que nos pratiques en matière de régie d'entreprise doivent évoluer afin de répondre aux modifications du cadre réglementaire. Bon nombre de modifications réglementaires sont entrées en vigueur au cours des dernières années, notamment les règles édictées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (« ACVM ») relativement aux comités de vérification et à la communication de l'information relative aux pratiques en matière de régie d'entreprise. Logistec ajuste régulièrement ses pratiques en matière de régie d'entreprise au fur et à mesure que des modifications réglementaires entrent en vigueur et elle continuera à suivre de près ces modifications et à envisager des modifications à ses pratiques en matière de régie d'entreprise, au besoin.

Information concernant les pratiques en matière de régie d'entreprise

Le tableau qui suit établit un parallèle entre les pratiques en matière de régie d'entreprise de Logistec d'une part et l'Instruction générale 58-201 et le Règlement 58-101 d'autre part, conformément aux exigences de l'annexe 58-101A1 intitulée *Information concernant la gouvernance* dudit règlement.

1. Conseil d'administration

- (a) Donner la liste des administrateurs qui sont indépendants.
- (b) Donner la liste des administrateurs qui ne sont pas indépendants et indiquer le fondement de cette conclusion.
- (c) Indiquer si la majorité des administrateurs sont indépendants ou non. Si la majorité des administrateurs ne sont pas indépendants, décrire ce que le conseil d'administration fait pour favoriser l'indépendance de leur jugement dans l'exécution de leur mandat.
- (d) Dans le cas où un administrateur est administrateur d'un autre émetteur qui est émetteur assujéti ou l'équivalent dans un territoire du Canada ou dans un territoire étranger, indiquer l'administrateur et l'émetteur concerné.
- (e) Indiquer si les administrateurs indépendants tiennent ou non des réunions périodiques hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction. Dans l'affirmative, indiquer le nombre de réunions tenues au cours du dernier exercice de l'émetteur. Dans la négative, décrire ce que fait le conseil d'administration pour favoriser la libre discussion entre les administrateurs indépendants.

Notre Régie d'entreprise

Notre conseil est composé de 12 membres. Parmi ceux-ci, neuf administrateurs sont considérés comme étant indépendants⁽¹⁾: James C. Cherry, Serge Dubreuil, Curtis Jay Foltz, George Gugelmann, George R. Jones, Rudy Mack, J. Mark Rodger, Luc Sabbatini et Luc Villeneuve. La candidate proposée comme administrateur, Dany St-Pierre, est également indépendante.

Trois administrateurs sont considérés non indépendants en raison de leurs liens soit avec nous, soit avec un actionnaire important⁽²⁾ : (i) Madeleine Paquin, PCD de Logistec et dirigeant d'un actionnaire important; (ii) Nicole Paquin, dirigeant de Logistec Arrimage inc., une filiale de Logistec et dirigeant d'un actionnaire important; et (iii) Suzanne Paquin, vice-présidente de Logistec, dirigeant d'une coentreprise et dirigeant d'un actionnaire important.

Le conseil est composé d'une majorité d'administrateurs indépendants. Le conseil représente donc de manière appropriée les intérêts des actionnaires minoritaires. D'autres renseignements sur chaque administrateur figurent à la page 5 de cette Circulaire.

La majorité des administrateurs de Logistec, soit neuf des 12 administrateurs, sont des administrateurs indépendants.

Veuillez consulter la description du mandat des administrateurs en tant que membres du conseil d'administration d'autres sociétés, à la page 5 de la présente Circulaire.

Le président du conseil est indépendant de la direction. Afin d'assurer d'emblée que le conseil puisse exercer ses fonctions indépendamment de la direction, les administrateurs indépendants se rencontrent, pendant les réunions planifiées du conseil, en l'absence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction. Il y a eu quatre de ces réunions tenues en 2018. Les membres indépendants de comités se rencontrent également de façon informelle en l'absence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction.

⁽¹⁾ Un administrateur indépendant tel que défini dans le Règlement 52-110 des ACVM.

⁽²⁾ Un "actionnaire important" est un actionnaire qui détient ou contrôle plus de 10 % de toute catégorie d'actions de Logistec (voir la page 4 de la présente Circulaire).

- (f) Indiquer si le président du conseil est un administrateur indépendant ou non. Si le conseil d'administration a un président ou un administrateur principal qui est un administrateur indépendant, donner le nom du président indépendant ou de l'administrateur principal indépendant et exposer son rôle et ses responsabilités. Si le conseil n'a ni président indépendant, ni administrateur principal indépendant, indiquer ce que le conseil fait pour assurer un leadership aux administrateurs indépendants.
- (g) Fournir un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil depuis la date d'ouverture du dernier exercice de l'émetteur.

2. Mandat du conseil d'administration

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

3. Descriptions de poste

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

4. Orientation et formation continue

- (a) Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil d'administration pour orienter les nouveaux administrateurs en ce qui concerne :
- (i) le rôle du conseil, de ses comités et des administrateurs;
 - (ii) la nature et le fonctionnement de l'entreprise de l'émetteur.
- (b) Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil d'administration, le cas échéant, pour assurer la formation continue des administrateurs. Si le conseil n'assure pas de formation continue, indiquer comment il veille à ce que les administrateurs aient les aptitudes et les connaissances adéquates pour s'acquitter de leurs obligations en tant qu'administrateurs.

George R. Jones, président du conseil, est un administrateur indépendant. Il s'assure que toutes les questions importantes soient présentées au conseil pour que celui-ci puisse exercer ses fonctions et assumer ses responsabilités. Il assure également un leadership et offre des conseils et un encadrement aux autres membres du conseil. Lorsqu'ils en ressentent le besoin, il s'assure que les administrateurs indépendants se rencontrent en l'absence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction.

Vous trouverez à la page 5 de la présente Circulaire un relevé complet des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil et des comités.

Le rôle et les responsabilités du conseil sont énoncés dans une charte écrite officielle (dont le texte intégral se trouve à l'Annexe A de la présente Circulaire). Cette charte est passée en revue périodiquement afin de s'assurer qu'elle reflète les meilleures pratiques et qu'elle est conforme aux exigences réglementaires pertinentes.

Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines a établi des descriptions de poste écrites pour le président du conseil et le président de chaque comité, lesquelles ont été approuvées par le conseil, et elles sont passées en revue périodiquement par ledit comité.

Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines a établi une description de poste écrite pour le chef de la direction, laquelle a été approuvée par le conseil, et elle est passée en revue périodiquement par ledit comité.

De l'orientation est fournie aux nouveaux membres du conseil par le biais de diverses méthodes, telles que la remise d'informations pertinentes sur Logistec et nos activités, y compris nos politiques, les chartes du conseil et des comités, les descriptions de poste du président du conseil, des présidents de chaque comité et du chef de la direction, notre plan stratégique, notre plan d'affaires et les profils des autres administrateurs. Le président du conseil, de concert avec la PCD, rencontrent les nouveaux administrateurs et les orientent en ce qui concerne la nature et les activités de Logistec.

Les membres de la haute direction font régulièrement des présentations à notre conseil sur les champs d'activité de Logistec. Les administrateurs sont encouragés à rencontrer la haute direction et le font formellement au moins une fois par année. Des visites de nos diverses installations sont également organisées. Le conseil est tenu au courant sur une base continue de l'évolution du cadre réglementaire.

5. Éthique commerciale

- (a) Indiquer si le conseil d'administration a adopté ou non un code écrit à l'intention des administrateurs, des dirigeants et des salariés. Dans l'affirmative:

- (i) indiquer comment une personne peut en obtenir le texte;
- (ii) décrire de quelle façon le conseil veille au respect du code; s'il n'y veille pas, expliquer s'il s'assure du respect du code et de quelle façon;
- (iii) faire un renvoi à toutes les déclarations de changement important déposées au cours du dernier exercice et se rapportant à la conduite d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction qui constitue un manquement au code.

- (b) Indiquer les mesures prises par le conseil d'administration pour garantir l'exercice d'un jugement indépendant par les administrateurs lors de l'examen des opérations et des contrats dans lesquels un administrateur ou un membre de la haute direction a un intérêt important.

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

6. Sélection des candidats au conseil d'administration

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

Les administrateurs et employés (tous les dirigeants de Logistec font partie de l'une de ces deux catégories) se doivent de respecter le Code d'éthique et de conduite de Logistec, lequel a été adopté le 4 août 2004, tel que révisé ultérieurement.

Une copie du Code d'éthique et de conduite est disponible comme document déposé par Logistec sur SEDAR à www.sedar.com.

Le Code d'éthique et de conduite fournit aux administrateurs, dirigeants et employés un ensemble de règles portant sur leur conduite et sur leur prise de décisions éthiques dans le cadre de leurs fonctions. Le conseil, par l'entremise de son comité de régie d'entreprise et de ressources humaines, vérifie la mise en œuvre et le respect de ce code au sein de Logistec et de ses filiales. Le respect du Code d'éthique et de conduite par les administrateurs, dirigeants et employés est évalué par voie de confirmation écrite annuelle, et un questionnaire annuel en évalue leur connaissance ainsi que celle de nos autres politiques.

Aucune déclaration de changement important se rapportant à la conduite d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction qui constitue un manquement à notre Code d'éthique et de conduite n'a été déposée au cours du dernier exercice.

Le Code d'éthique et de conduite de Logistec stipule clairement que les administrateurs et membres de la haute direction doivent éviter toute opération ou tout événement susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts. S'il se produit un événement ou une opération dans lequel un administrateur ou un membre de la direction a un intérêt important, celui-ci doit divulguer son intérêt au conseil et cet administrateur ou membre de la haute direction doit s'abstenir de voter à l'égard de toute question y afférente.

Le Code d'éthique et de conduite de Logistec, ainsi que les déclarations énoncées dans ses chartes du conseil et des comités, encouragent et favorisent une culture d'intégrité et d'éthique commerciale. L'adhérence par le conseil à ces mesures et principes encourage une conduite éthique commerciale à travers Logistec.

Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines recommande des candidats à l'élection au conseil, revoit annuellement les compétences, habilités et expérience des candidats à la réélection et ceux des nouveaux candidats que le comité recommande et identifie pour combler les postes vacants au conseil, après avoir évalué la taille du conseil. Ledit comité garde une banque de candidats. Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines cherche des candidats qui viennent de régions géographiques diverses, qui ont une expertise dans un secteur d'intérêt stratégique pour nous et qui ont la volonté de lui consacrer le temps nécessaire, afin de maintenir le niveau d'efficacité du conseil et sa contribution à la direction de Logistec dans son ensemble. Avant d'accepter de devenir membres du conseil, les nouveaux administrateurs reçoivent une explication claire de la charge de travail et du temps qu'ils devront y consacrer.

- (b) Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité des candidatures composé uniquement d'administrateurs indépendants. Dans la négative, indiquer les mesures prises par le conseil pour encourager une procédure de sélection objective.
- (c) Si le conseil d'administration a un comité des candidatures, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.

7. Rémunération

- (a) Indiquer la procédure en vertu de laquelle le conseil d'administration fixe la rémunération des administrateurs et des dirigeants.
- (b) Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité de la rémunération composé uniquement d'administrateurs indépendants. Dans la négative, indiquer les mesures prises par le conseil pour assurer une procédure objective de fixation de la rémunération.
- (c) Si le conseil d'administration a un comité de la rémunération, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.

8. Autres comités du conseil

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

Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines est composé uniquement d'administrateurs indépendants.

Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines a une charte écrite qui décrit les responsabilités et pouvoirs de ce comité ainsi que son fonctionnement. Ce comité se réunit au moins deux fois l'an et son président fait rapport au conseil à sa prochaine réunion. Ce comité révisé les questions ayant trait à la régie d'entreprise, s'occupe de la planification de la relève du conseil ainsi que de la haute direction, examine et recommande la rémunération des administrateurs et évalue le rendement de la présidente et chef de la direction en fonction de ses buts et objectifs, et par la suite recommande sa rémunération. Le comité peut recourir à des consultants externes, aux frais de Logistec, s'il le juge nécessaire afin de lui permettre d'accomplir ses fonctions (voir aussi 7(c) plus loin).

Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines examine périodiquement la rémunération versée aux administrateurs et aux membres de la haute direction afin de s'assurer qu'elle est concurrentielle et qu'elle tient compte des responsabilités associées au fait d'être un administrateur ou membre de la haute direction efficace. Vous trouverez des précisions sur la rémunération des administrateurs à la page 18 de la présente Circulaire. Le comité révisé périodiquement les pratiques de rémunération de sociétés ouvertes canadiennes avec des activités et de tailles semblables à celles de Logistec. Le comité peut mandater des conseillers externes, aux frais de Logistec, pour obtenir de l'information et des conseils d'expert en matière de rémunération des membres du conseil et des hauts dirigeants.

Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines est composé uniquement d'administrateurs indépendants.

Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines a un mandat écrit qui décrit ses responsabilités et pouvoirs ainsi que son fonctionnement. Le comité se réunit au moins deux fois l'an et son président fait rapport au conseil à sa prochaine réunion. Ce comité révisé les plans et l'administration de la rémunération des employés et de la haute direction ainsi que des programmes d'avantages, tout en arrimant les intérêts des actionnaires avec notre habilité à attirer, retenir et rémunérer de façon appropriée la haute direction (voir aussi 6(c) plus tôt). Ce comité révisé également l'analyse de la rémunération qui se trouve à la page 6 de la présente Circulaire.

Le conseil a deux autres comités, outre le comité de vérification et le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines. Les comités exécutif et de retraite ont également des mandats écrits qui décrivent leurs responsabilités et pouvoirs ainsi que leur fonctionnement. Le comité exécutif possède les pouvoirs du conseil aux fins de veiller à l'administration de nos affaires courantes lorsque le conseil plénier ne siège pas, mais est assujéti aux limites que ce dernier lui a imposées lors de la délégation de ses pouvoirs. Le comité de retraite surveille la bonne gestion de la caisse de retraite, surveille les activités des gestionnaires de placements,

9. Évaluation

Indiquer si le conseil d'administration, les comités du conseil et chaque administrateur sont soumis ou non à une évaluation régulière de leur efficacité et de leur apport. Dans l'affirmative, exposer la procédure d'évaluation. Dans la négative, indiquer comment le conseil d'administration s'assure que le conseil lui-même, ses comités et chacun de ses administrateurs s'acquittent efficacement de leurs fonctions.

10. Durée du mandat et autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration

Indiquer si l'émetteur a fixé ou non la durée du mandat des administrateurs siégeant à son conseil d'administration ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement de celui-ci et, dans l'affirmative, décrire cette durée ou ces mécanismes. Dans la négative, en indiquer les motifs.

11. Politiques sur la représentation féminine au conseil d'administration

- a) Indiquer si l'émetteur a adopté ou non une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs. Dans la négative, en indiquer les motifs.
- b) Si l'émetteur a adopté la politique prévue au paragraphe a, fournir les renseignements suivants :
 - i) un sommaire des objectifs et des principales dispositions de la politique;
 - ii) les mesures prises pour en garantir une mise en œuvre efficace;
 - iii) les progrès accomplis vers l'atteinte de ses objectifs au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre;
 - iv) si le conseil d'administration ou son comité des candidatures mesure ou non l'efficacité de la politique et comment, le cas échéant.

révise le rapport semestriel des gestionnaires de placements, reçoit les évaluations actuarielles et recommande à notre conseil des changements aux régimes de retraite.

Pour de l'information sur notre comité de vérification, voir la rubrique intitulée « Informations sur le comité de vérification » dans notre notice annuelle, disponible sur SEDAR au www.sedar.com.

Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines a mis au point et mis en œuvre en 2004 un processus formel permettant d'évaluer sur une base annuelle l'efficacité de l'ensemble de notre conseil, les comités du conseil ainsi que la contribution de chaque administrateur, en tenant compte des chartes du conseil et des comités et des descriptions de poste du président du conseil et des présidents des comités. Le président du comité de régie d'entreprise et de ressources humaines fait la compilation des évaluations, échange avec le président du conseil et fait rapport des résultats au conseil, en vue de déterminer les améliorations à apporter dans l'année qui suit.

Chaque administrateur est élu pour un mandat d'un an seulement à l'assemblée annuelle des actionnaires. Le conseil n'a pas fixé la durée du mandat des administrateurs ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement du conseil. Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines surveille la relève du conseil et garde une banque de candidats avec un ensemble de compétences qui s'aligne avec les besoins de la Société pour le remplacement éventuel d'administrateurs indépendants. Quatre des neuf administrateurs indépendants actuels ont été introduits au cours des six dernières années, avec un cinquième candidat indépendant étant proposé à être élu à l'assemblée. Cette pratique de renouvellement est efficace, tout en assurant la stabilité et la continuité du conseil.

Nous n'avons pas adopté une politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs, pour la simple raison que Logistec a des femmes siégeant sur son conseil depuis 1987. Trois des 12 administrateurs sont présentement des femmes (25 %). Après l'assemblée, quatre des 12 administrateurs seront des femmes (33,3 %).

12. Prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs

Indiquer si le conseil d'administration ou le comité des candidatures tient compte ou non de la représentation des femmes au sein du conseil dans la recherche et la sélection des candidats aux postes d'administrateurs pour le premier ou un nouveau mandat et, dans l'affirmative, de quelle façon. Si l'émetteur n'en tient pas compte, préciser ses motifs.

Vu le nombre actuel de femmes au sein de notre conseil, le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines considère le niveau de représentation féminine adéquat. Toutefois, ce comité s'efforce à identifier des femmes avec un ensemble de compétences favorables dans sa banque de candidats.

13. Prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction

Indiquer si l'émetteur tient compte ou non de la représentation des femmes à la haute direction dans la nomination des candidats aux postes de membres de la haute direction et, le cas échéant, de quelle façon. S'il n'en tient pas compte, préciser ses motifs.

Logistec a eu, depuis 1997, au moins trois postes de sa haute direction comblés par des femmes. En 2018, quatre des dix postes de la haute direction étaient comblés par des femmes (40 %). Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines considère le niveau de représentation féminine adéquat. En conséquence, ce comité ne tient pas compte actuellement du niveau de représentation des femmes à la haute direction dans la nomination des candidats à ces postes.

14. Cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil d'administration et à la haute direction

- a) Pour l'application de la présente rubrique, on entend par « cible » de l'émetteur un nombre ou un pourcentage, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, de femmes devant occuper des postes d'administrateurs ou de membres de la haute direction avant une date précise.
- b) Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à son conseil d'administration. Dans la négative, en indiquer les motifs.
- c) Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à sa haute direction. Dans la négative, en indiquer les motifs.
- d) Si l'émetteur s'est donné une cible conformément aux paragraphes b ou c, indiquer ce qui suit :
 - i) la cible;
 - ii) les progrès accomplis vers l'atteinte de la cible au cours de l'année et depuis son adoption.

On ne s'est pas donné de cible à l'égard de la représentation féminine au conseil ou à la haute direction de la Société pour les raisons énumérées précédemment (voir 11 et 13).

15. Nombre de femmes au conseil d'administration et à la haute direction

- a) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes siégeant au conseil d'administration de l'émetteur.
- b) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes occupant un poste à la haute direction de l'émetteur, y compris de toute filiale importante de l'émetteur.

Trois des 12 (25 %) administrateurs sur notre conseil sont des femmes. Après l'assemblée, quatre femmes siégeront au conseil d'administration (33,3 %).

Quatre des dix (40 %) membres de la haute direction de la Société sont des femmes. Trois des neuf (33,3 %) membres de la haute direction de Logistec Arrimage inc. sont des femmes. Deux des cinq (40 %) administrateurs et trois des huit (37,5 %) membres de la haute direction de Sanexen sont des femmes.

NOMINATION DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

À la suite d'une résolution de notre conseil adoptée le 15 mars 2019 et **sauf si des instructions sont données de s'abstenir de voter à l'égard de la nomination de l'auditeur indépendant, les personnes nommées sur le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter pour que KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. soit nommé auditeur indépendant de Logistec jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et pour que les administrateurs de Logistec soient autorisés à établir la rémunération de ce dernier.** KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. a agi à titre d'auditeur indépendant de la Société depuis 2018.

INFORMATION ADDITIONNELLE

De l'information additionnelle à notre sujet se trouve sur SEDAR au www.sedar.com. Les actionnaires peuvent communiquer avec nous afin de demander des copies gratuites de nos états financiers consolidés, du rapport de gestion, du rapport annuel 2018 et de la notice annuelle en s'adressant à ir@logistec.com, en s'adressant au bureau de notre secrétaire corporative ou en allant sur notre site Web au www.logistec.com. De l'information financière est fournie dans les états financiers consolidés comparatifs et le rapport de gestion pour notre exercice clos le 31 décembre 2018.

APPROBATION PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le contenu et l'envoi de cette Circulaire à nos actionnaires ont été approuvés en substance par notre conseil.

Montréal, Québec, le 15 mars 2019.

Par ordre du Conseil,

(signé) Ingrid Stefancic

Ingrid Stefancic

Vice-présidente, services corporatifs et juridiques et secrétaire corporative

ANNEXE A

LOGISTEC CORPORATION

ATTRIBUTIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La direction est chargée de la gestion de la Société. Il incombe au conseil d'administration d'assurer l'intendance de la Société et de surveiller les dispositions que prend la direction et de communiquer à celle-ci ses lignes directrices et orientation générales.

Dans le cadre de l'exécution de son mandat, le conseil fait notamment ce qui suit :

ACTIONNAIRES

Le conseil agit au mieux des intérêts de tous les actionnaires.

COMITÉS

Le conseil établit un comité de vérification et un comité de régie d'entreprise et de ressources humaines, tous deux formés uniquement d'administrateurs indépendants. Le conseil établit également un comité exécutif et un comité de retraite. Le conseil peut également établir tout autre comité qu'il juge nécessaire ou souhaitable pour l'aider à remplir ses attributions et l'investir des pouvoirs qu'il détermine, et il a la faculté de déléguer à un tel comité ou à d'autres personnes, de temps à autre, l'une ou l'autre des attributions qui lui incombent et qu'il peut légalement déléguer. Le conseil détermine si les administrateurs satisfont aux exigences inhérentes à la composition de chacun de ces comités. Les administrateurs indépendants tiennent, de temps à autre et au besoin, des réunions en l'absence de la direction.

STRATÉGIE

Le conseil adopte un procédé de planification stratégique et approuve annuellement un plan stratégique qui tient compte, entre autres choses, des occasions et des principaux risques liés aux affaires de la Société. De plus, le conseil s'assure que des systèmes de gestion des risques appropriés sont mis en place. Distinctement du plan stratégique, le conseil approuve également un budget annuel de performance financière.

RÉGIE D'ENTREPRISE

Les questions de régie d'entreprise et, notamment, leur communication dans le rapport annuel ou la circulaire d'information de la direction de la Société, relèvent de l'ensemble du conseil. Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines aide le conseil à élaborer, à communiquer et à passer en revue les principes de gouvernance de la Société.

Le conseil réévalue périodiquement la Politique d'information de la Société qui, entre autres choses, traite de la façon dont la Société doit interagir avec ses actionnaires, les analystes et le grand public, et porte sur la communication exacte et en temps opportun de tous les renseignements importants. La Société communique avec ses parties prenantes au moyen de divers canaux, notamment son site Web, et celles-ci, à leur tour, lui communiquent au besoin leurs commentaires de diverses façons, notamment par courriel.

Le conseil, par l'entremise de son comité de vérification, surveille l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Société.

Le conseil réévalue périodiquement les politiques de la Société concernant les décisions et autres affaires pour lesquelles son approbation est requise.

VÉRIFICATION, FINANCE ET GESTION DES RISQUES

Le conseil autorise le comité de vérification à aider le conseil pour ce qui est d'encadrer :

- (i) l'intégrité et la qualité de l'information financière, des contrôles et procédures internes, et de la gestion des risques de la Société;
- (ii) le respect des exigences juridiques et réglementaires de la part de la Société;
- (iii) la qualification et l'indépendance de l'auditeur de la Société;
- (iv) l'exécution de la fonction comptable interne de la Société et de l'auditeur indépendant.

PLANIFICATION DE LA RELÈVE

Le conseil élabore un plan de relève pour les membres de la haute direction de la Société, à la recommandation du comité de régie d'entreprise et de ressources humaines, et il le supervise.

SUPERVISION ET RÉMUNÉRATION DE LA DIRECTION

Le conseil étudie les recommandations du comité de régie d'entreprise et de ressources humaines relativement aux points suivants :

- (i) la nomination et la rémunération des membres de la haute direction de la Société au niveau des vice-présidents et des postes supérieurs;
- (ii) la philosophie de la Société en matière de rémunération de façon générale;

- (iii) l'adoption de tous régimes de rémunération incitative et régimes fondés sur les actions, y compris les régimes d'options d'achat d'actions, d'actionnariat ou autres régimes semblables, auxquels les membres de la direction sont admissibles ou peuvent l'être;
- (iv) les politiques de la Société en matière de retraite et les cas spéciaux.

Le conseil communique ses attentes au chef de la direction relativement au rendement de la direction et à la conduite des affaires de la Société et il les réévalue périodiquement. De plus, il passe périodiquement en revue la description de poste et les objectifs du chef de la direction ainsi que son rendement en regard de ces objectifs.

QUESTIONS D'ENVIRONNEMENT ET DE SANTÉ

Le conseil approuve les politiques et procédures en matière de santé et sécurité et d'environnement et il examine tous les enjeux importants qui touchent aux questions d'environnement et de sécurité, de même que la réaction de la direction à ceux-ci.

QUALIFICATION, RÉMUNÉRATION, FORMATION ET ORIENTATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil, par l'entremise du comité de régie d'entreprise et de ressources humaines, élabore un procédé visant à déterminer, à la lumière des occasions qui s'offrent à la Société et des risques auxquels elle est confrontée, les compétences, les habilités et les qualités personnelles qui sont requises de la part des nouveaux administrateurs pour bonifier la valeur de la Société tout en veillant à ce que le conseil soit majoritairement constitué d'administrateurs indépendants.

Le conseil, par l'entremise du comité de régie d'entreprise et de ressources humaines, élabore un programme visant à orienter et à former les nouveaux administrateurs et également à faire en sorte que les candidats possibles aux postes d'administrateurs du conseil comprennent bien le rôle du conseil et de ses comités et la contribution que chacun doit fournir. En outre, il conçoit un programme de formation continue à l'intention de tous les administrateurs.

Le conseil étudie les recommandations du comité de régie d'entreprise et de ressources humaines en ce qui a trait à l'échelle et aux modes de rémunération des administrateurs; la rémunération doit refléter les attributions liées à la qualité d'administrateur efficace de la Société.

ÉVALUATION DE L'EFFICACITÉ DU CONSEIL ET DE SES COMITÉS

Le conseil étudie les recommandations du comité de régie d'entreprise et de ressources humaines quant à l'élaboration et à la supervision de procédures permettant d'évaluer son efficacité et celle de ses comités ainsi que la contribution de chaque administrateur; ces évaluations doivent être faites annuellement. Le président du conseil et/ou le président du comité de régie d'entreprise et de ressources humaines évaluent les résultats et les communiquent à l'ensemble du conseil, qui décide des dispositions à prendre au besoin. Le nombre d'administrateurs permet au conseil de fonctionner de manière prudente et efficace.

RÉGIMES DE RETRAITE

Il incombe au conseil de superviser la gestion des régimes de retraite de la Société et il le fait par l'entremise du comité de retraite.

CONSEILLERS EXTERNES

Les administrateurs peuvent retenir les services de conseillers externes aux frais de la Société, sous réserve de l'approbation du conseil, et ils ont accès aux conseils et aux services du secrétaire de la Société, qui est également le vice-président, services corporatifs et juridiques.

Renseignements

Siège social :
Logistec Corporation
360, rue Saint-Jacques
Bureau 1500
Montréal, Québec H2Y 1P5
Téléphone : (514) 844-9381
Télécopieur : (514) 844-9650
Courriel : corp@logistec.com
ir@logistec.com
Internet : www.logistec.com