

AVIS DE CHANGEMENT DE LIEU

Le présent avis de changement de lieu se rapporte à l'avis de l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de LOGISTEC Corporation (la « Société ») et à la circulaire d'information qui l'accompagne datés du 17 mars 2020, lesquels concernent l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de la Société qui doit se tenir le mercredi 6 mai 2020 à 11 h 30, et le présent avis devrait être lu conjointement avec ces documents.

Avis est par les présentes donné que le lieu où se tiendra l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de la Société a été changé et que celle-ci aura maintenant lieu au siège social de la Société, au 360, rue Saint-Jacques, Bureau 1500, Montréal (Québec).

À la lumière des préoccupations actuelles en matière de santé publique liées à l'élosion de la COVID-19 et afin de se conformer aux mesures imposées par les gouvernements fédéral et provincial, la Société encourage les actionnaires et toute autre personne à ne pas assister à l'assemblée en personne. Nous prions les actionnaires de voter par procuration à l'égard des questions soumises à l'assemblée et de suivre le déroulement de celle-ci en ligne, par webdiffusion en direct à l'adresse suivante : <https://www.logistec.com/fr/assemblee-annuelle-diffusion-web/>. À la fin de l'assemblée, les actionnaires pourront soumettre leurs questions à la direction de la Société par l'intermédiaire de la webdiffusion. Selon l'évolution de la situation relative à la COVID-19, la Société pourrait prendre des mesures de précaution additionnelles relativement à l'assemblée.

FAIT à Montréal (Québec) le 1^{er} avril 2020.

Par ordre du conseil,

(signé) Ingrid Stefancic

Ingrid Stefancic
Vice-présidente, services corporatifs et juridiques
Secrétaire corporative



Avis de l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires et circulaire d'information

6 mai 2020



AVIS DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE ET EXTRAORDINAIRE DES ACTIONNAIRES

Avis est par les présentes donné que l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de LOGISTEC Corporation se tiendra à la Tour de la Banque Nationale, 600, rue de La Gauchetière Ouest, 4^e étage, Montréal (Québec), le mercredi 6 mai 2020 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 2019 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. examiner et, s'il est jugé approprié de le faire, adopter une résolution ordinaire, dont le texte est joint à l'Annexe B de la présente Circulaire d'information, modifiant le régime d'achat d'actions pour les employés de la Société;
5. examiner et, s'il est jugé approprié de le faire, adopter une résolution ordinaire, dont le texte est joint à l'Annexe C de la présente Circulaire d'information, modifiant le régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la haute direction de la Société; et
6. 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 2019 sont expédiées avec le présent avis.

À la lumière des préoccupations actuelles en matière de santé publique liées à l'élosion de la COVID-19 et afin de se conformer aux mesures imposées par les gouvernements fédéral et provincial, la Société encourage les actionnaires et toute autre personne à ne pas assister à l'assemblée en personne. Nous prions les actionnaires de voter par procuration à l'égard des questions soumises à l'assemblée et de suivre le déroulement de celle-ci en ligne, par webdiffusion en direct à l'adresse suivante : <https://www.logistec.com/fr/assemblee-annuelle-diffusion-web/>. À la fin de l'assemblée, les actionnaires pourront soumettre leurs questions à la direction de la Société par l'intermédiaire de la webdiffusion. Selon l'évolution de la situation relative à la COVID-19, la Société pourrait prendre des mesures de précaution additionnelles relativement à l'assemblée.

Daté à Montréal, Québec, le 17 mars 2020.

Par ordre du conseil,

(signé) Ingrid Stefancic

Ingrid Stefancic

Vice-présidente, services corporatifs et juridiques
Secrétaire corporative

NOTE : Les actionnaires 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, 8^e étage, Toronto, Ontario M5J 2Y1, Attention: Proxy Department, avant 17 h le 4 mai 2020.

SOLICITATION 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 et extraordinaire des actionnaires (l'« assemblée ») qui sera tenue le 6 mai 2020 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 9 mars 2020. 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, 8^e étage, Toronto, Ontario M5J 2Y1, Attention: Proxy Department, avant 17 h le 4 mai 2020.

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.

À la lumière des préoccupations actuelles en matière de santé publique liées à l'élosion de la COVID-19 et afin de se conformer aux mesures imposées par les gouvernements fédéral et provincial, la Société encourage les actionnaires et toute autre personne à ne pas assister à l'assemblée en personne.

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, à nommer l'auditeur indépendant et à modifier le régime d'achat d'actions pour les employés et le régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la haute direction. 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.

À la lumière des préoccupations actuelles en matière de santé publique liées à l'élosion de la COVID-19 et afin de se conformer aux mesures imposées par les gouvernements fédéral et provincial, la Société encourage les actionnaires et toute autre personne à ne pas assister à l'assemblée en personne.

ACTIONS COMPORTANT DROIT DE VOTE ET LEURS PRINCIPAUX DÉTENTEURS

Nous avons déterminé la clôture des affaires le 16 mars 2020 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 9 mars 2020, il y avait 7 382 422 actions de catégorie A et 5 388 701 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 2,4 % de la totalité des droits de vote se rattachant à toutes les actions en circulation de LOGISTEC.

Au 9 mars 2020, 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	78,6	6 600	0,1	76,7
Caisse de dépôt et placement du Québec	1 016 400	13,8	486 200	9,0	13,7
QV Investors Inc.	—	—	859 470	15,9	0,4
Van Berkum et associés inc.	—	—	733 284	13,6	0,3

Les actions comportant droit de vote d'Investissements Sumanic inc. sont détenues à 33 ½ % par 3127419 Canada inc., 33 ½ % par 3127401 Canada inc. et 33 ½ % 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 2019 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 11. En conséquence, 11 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 9 mars 2020. Le tableau donne également le nombre de présences aux réunions du conseil et des comités tenues en 2019.

Monsieur Michael J. Dodson, un nouveau candidat proposé comme administrateur, a œuvré dans l'industrie du transport durant toute sa carrière, dont les 15 dernières années à titre de cadre supérieur chez Kinder Morgan, le plus important opérateur de terminaux indépendant en Amérique du Nord. Messieurs George R. Jones et Luc Sabbatini ne se présenteront 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.



JAMES C.
CHERRY

Administrateur de sociétés

Monsieur Cherry est diplômé de l'Université McGill. Il détient le titre de FCPA, FCA et possède plus de 35 ans d'expérience en gestion 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 Aerospace Inc., CAE inc. et ALSTOM Canada inc. Il a été président et chef de la direction d'Aéroports de Montréal pendant 15 ans. Monsieur Cherry est le président du conseil de LOGISTEC Corporation.



MICHAEL J.
DODSON

Administrateur de sociétés

Monsieur Dodson a développé sa carrière dans le secteur du transport, à savoir le fret aérien, le service ferroviaire ainsi que les opérations dans les terminaux. Plus récemment, il a servi à titre de chef de l'exploitation chez Kinder Morgan Terminals de 2010 à 2019, et y tenait un rôle de cadre supérieur depuis 2002. Auparavant, il a travaillé comme directeur des ventes chez Con-Way Air Express et chez CSX Transportation. M. Dodson détient un baccalauréat ès Arts en Économie de la University of Pittsburgh.



SERGE
DUBREUIL

Consultant et Administrateur de sociétés

Monsieur Dubreuil s'est joint à LOGISTEC en 1972 après avoir obtenu un baccalauréat en génie industriel de l'École Polytechnique de l'Université de Montréal. Il a été président de LOGISTEC Arrimage inc. de 1993 à 2011. Il est également diplômé du Programme de perfectionnement des administrateurs décerné par l'Université McGill et l'Institut des administrateurs de sociétés.



CURTIS JAY
FOLTZ

Consultant et Administrateur de sociétés

Monsieur Foltz offre présentement des services de consultation à des cadres dans les secteurs maritime, portuaire, de la logistique et du transport international. Il a, plus récemment, été directeur exécutif de la Georgia Ports Authority (« GPA ») de 2010 à 2016. Avant de se joindre à la GPA, il a occupé le poste de vice-président des opérations chez CSX World Terminals. Il a également passé 13 ans dans des postes de gestion chez Sea-Land Service. M. Foltz détient un baccalauréat ès sciences en administration des affaires et un MBA de la East Carolina University.



GEORGE
GUGELMANN

Investisseur privé

Monsieur Gugelmann a débuté sa carrière dans le secteur bancaire à la Bank of America et plus tard, à la Citibank, à New York, où il a occupé le poste de vice-président, gestion privée. M. Gugelmann détient un MBA en finances de la Stanford University.



MADELEINE
PAQUIN

**Présidente et chef de la direction de
LOGISTEC Corporation**

Mme Paquin est présidente et chef de la direction de LOGISTEC Corporation depuis 1996. Elle est membre du Forum de concertation sur le transport maritime et du Conseil consultatif maritime canadien. Mme Paquin a été nommée membre de l'Ordre du Canada en 2017. En février 2019, elle a été intronisée au Cercle des Grands entrepreneurs du Québec. Mme Paquin est diplômée de la Richard Ivey School of Business de l'Université de Western Ontario et de l'École des Hautes Études Commerciales de l'Université de Montréal.



NICOLE
PAQUIN

**Vice-présidente, systèmes d'information de
LOGISTEC Corporation**

Mme Paquin est membre de plusieurs conseils d'administration au sein du groupe LOGISTEC. Titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill et d'un MBA de la Richard Ivey School of Business, Mme Paquin a occupé divers postes chez LOGISTEC depuis 1991 au sein des opérations, des projets spéciaux et de l'innovation numérique.



SUZANNE
PAQUIN

Présidente de Transport Nanuk inc.

Mme Paquin compte plus de 25 années d'expérience dans le domaine du transport maritime canadien. Elle siège également comme présidente et chef de la direction de Groupe NEAS inc., une coentreprise en partenariat avec une organisation Inuit qui offre des services de transport maritime et des services connexes à divers clients dans l'est et l'ouest de l'Arctique canadien. Elle est présentement secrétaire de l'Association des armateurs du Saint-Laurent. Mme Paquin détient un baccalauréat en commerce de l'Université McGill.



J. MARK
RODGER

Associé principal chez Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., s.r.l.

Au cours des 25 dernières années, M. Rodger, spécialisé dans le secteur de l'énergie et dans le renouvellement des infrastructures, a agi à titre de conseiller juridique pour un grand nombre de clients gouvernementaux, industriels et institutionnels de même que pour leurs conseils d'administration. M. Rodger possède une vaste expérience en gouvernance d'entreprise, ainsi qu'en fusions et acquisitions reliées aux services d'électricité. Il possède également une vaste expérience en réglementation devant la Commission de l'énergie de l'Ontario et de l'Office national de l'énergie. M. Rodger détient un baccalauréat ès arts (avec mention) de l'Université de Toronto et un diplôme en droit de l'Université de Windsor. Il préside le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines de LOGISTEC.



DANY
ST-PIERRE

Présidente de Cleantech Expansion LLC

Mme St-Pierre est 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'investissement au niveau mondial en matière de fusions et acquisitions, de recherche de projets, et de vérification diligente. Auparavant, elle a occupé des postes de direction chez Nordex, Alstom, Siemens et Bombardier. Diplômée du Collège des administrateurs de sociétés de l'Université Laval, Mme St-Pierre est un administrateur de sociétés certifié. Elle détient un baccalauréat en administration des affaires de l'Université du Québec, et un MBA de l'Université Laval.



LUC
VILLENEUVE

Administrateur de sociétés

M. Villeneuve siège actuellement à plusieurs conseils d'administration privés et à but non lucratif. M. Villeneuve, détenant le titre de FCPA, FCA, a fait carrière chez Deloitte et y a occupé divers postes : président au Québec, membre du conseil d'administration et vice-président de Deloitte Canada. De plus, il a agi à titre d'auditeur pour un nombre de sociétés publiques canadiennes. M. Villeneuve détient un baccalauréat en administration des affaires de HEC Montréal. Il est également diplômé du Programme de perfectionnement des administrateurs décerné par l'Université McGill et l'Institut des administrateurs de sociétés. Il préside le comité de vérification de LOGISTEC.

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⁾ Président du conseil Ontario, Canada	Administrateur de sociétés	2011	Conseil=7/7 Vérif.=4/4 Régie=3/3	1 000	2 600
Michael J. Dodson Pennsylvanie, É.-U.	Administrateur de sociétés	—	—	—	—
Serge Dubreuil, ing. ⁽²⁾⁽⁴⁾ Québec, Canada	Consultant Administrateur de sociétés	1995	Conseil=7/7 Vérif.=2/2 Retraite=1/1	—	81 200
Curtis Jay Foltz ⁽²⁾⁽⁴⁾ Caroline du Nord, É.-U.	Consultant Administrateur de sociétés	2017	Conseil=7/7 Vérif.=4/4 Retraite=1/1	—	1 400
George Gugelmann ⁽³⁾ Massachusetts, É.-U.	Investisseur privé	1999	Conseil=7/7 Régie=3/3	16 000	37 000
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=1/1	3 680	49 450
Nicole Paquin ⁽⁵⁾ Vice-présidente, systèmes d'information Québec, Canada	Vice-présidente, systèmes d'information LOGISTEC Corporation	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 ⁽¹⁾⁽³⁾ Ontario, Canada	Associé Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., s.r.l. (cabinet juridique canadien)	2015	Conseil=7/7 Vérif.=1/2 Régie=3/3	—	—
Dany St-Pierre ⁽³⁾⁽⁶⁾ Illinois, É.-U.	Présidente Cleantech Expansion LLC (société experte dans le secteur de l'énergie renouvelable)	2019	Conseil=4/4 Régie=1/2	—	—
Luc Villeneuve, FCPA, FCA ⁽¹⁾⁽²⁾⁽⁴⁾ Québec, Canada	Administrateur de sociétés	2018	Conseil=7/7 Vérif.=4/4 Retraite=1/1	—	2 900

(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. Les tâches du comité de retraite ont été regroupées avec celles du comité de vérification en mai 2019.

(5) Les actions comportant droit de vote d'Investissements Sumanic inc. sont détenues à 33 1/3 % par 3127419 Canada inc., 33 1/3 % par 3127401 Canada inc. et 33 1/3 % 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) Madame Dany St-Pierre a été élue administrateur de LOGISTEC le 9 mai 2019 et est devenue membre du comité de régie d'entreprise et de ressources humaines 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 bonus), 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 bonus 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 2019, et a aussi consulté des données publiques préparées par des professionnels en rémunération. Voir la rubrique « Gouvernance en matière de rémunération » à la page 18 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 bonus 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 bonus), 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.

Élement 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.	- 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 bonus	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.	- Attirer et retenir des leaders hautement qualifiés. - Motiver la haute performance : le niveau et le paiement de bonus 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'intérèsement 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 révise 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 haut 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 remboursement 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, à l'exception de ce qui est décrit à « Incitatifs à long terme » ci-dessous.

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 révise périodiquement des données publiques afin de recommander au conseil 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 de 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 bonus

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

La formule de bonus 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 30 % et 150 % de leur salaire de base gagné, selon leur poste.

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

$$(\text{Résultat avant impôt pour l'année courante}) - (60\% \text{ de la moyenne du résultat avant impôt des deux dernières années})$$

$$(110\% \text{ du meilleur résultat avant impôt atteint dans une des deux dernières années}) - (60\% \text{ de la moyenne du résultat avant impôt des deux dernières années})$$

$$X\% \text{ alloué} \times \text{salaire de base}$$

Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines a l'autorité d'exercer un pouvoir discrétionnaire pour ajuster les paiements de bonus 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 révise et approuve le montant global de toutes les primes payables en vertu du plan de bonus 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 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 d'une moyenne 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. 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. 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 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 cumulatif 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 depuis 2016 aux termes du nouveau RILT. Le conseil a l'autorité d'interpréter et d'administrer le RILT comme bon lui semble.

En 2020, le conseil, suivant la recommandation du comité de régie d'entreprise et de ressources humaines, a décidé de réintroduire les octrois d'options aux termes du ROAAD et d'introduire les octrois d'unités d'actions de performance, aux termes d'un régime d'unités d'actions de performance nouvellement adopté, à titre de composante de la rémunération incitative à long terme pour certains membres de la haute direction de la Société. Des octrois initiaux d'options et d'unités d'actions de performance réglées au comptant, sont anticipés d'ici la fin de mars 2020.

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 7 564 \$ 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 27 230 \$ par année et est non contributif pour les employés dont le salaire annuel de base est égal ou excède 302 556 \$. 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 comblent 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 crédited 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 2019, 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 créditrice 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 2019, trois hauts dirigeants américains bénéficiaient du Régime supplémentaire É.-U.

Le Régime supplémentaire et le Régime supplémentaire É.-U. représentaient un coût combiné de 2 337 355 \$ pour LOGISTEC en 2019.

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 raffermit 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. Si la modification proposée décrite à la rubrique « Modification du régime d'achat d'actions pour les employés » est approuvée par les actionnaires, tous les employés permanents de la Société et de ses filiales en propriété exclusive désignés par le conseil seront admissibles au RAAPE, et ceux-ci n'auront plus besoin d'être demeurés en fonction pendant une période continue d'au moins 24 mois avant la date d'achat pour être admissibles au RAAPE.

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 2019).

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 moins de cinq ans de service continu, le nombre maximal d'actions de catégorie B sera de 600, (ii) pour un employé admissible ayant au moins cinq ans et moins de dix ans de service continu, le nombre maximal d'actions de catégorie B sera de 1 200, et (iii) pour un employé admissible ayant dix 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 2019, 38 employés ont souscrit à un total de 14 800 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 précédent la date de l'émission), moins un escompte maximal de 10 %. Aux termes du RAAPE, les actions ont été émises le 28 juin 2019 à un prix de souscription de 37,57 \$ par action de catégorie B, pour un montant total de 556 036 \$.

Tous sauf un des 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 297 780 \$ au 28 juin 2019 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 est de moins de cinq 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 cinq ans mais moins de dix 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 dix 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 entiercées, 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 2019, un total de 406 300 actions de catégorie B ont été émises aux termes du RAAPE, ce qui laisse un solde non attribué de 193 700 actions de catégorie B réservé pour émission (représentant 1,5 % de nos actions en circulation à cette date).

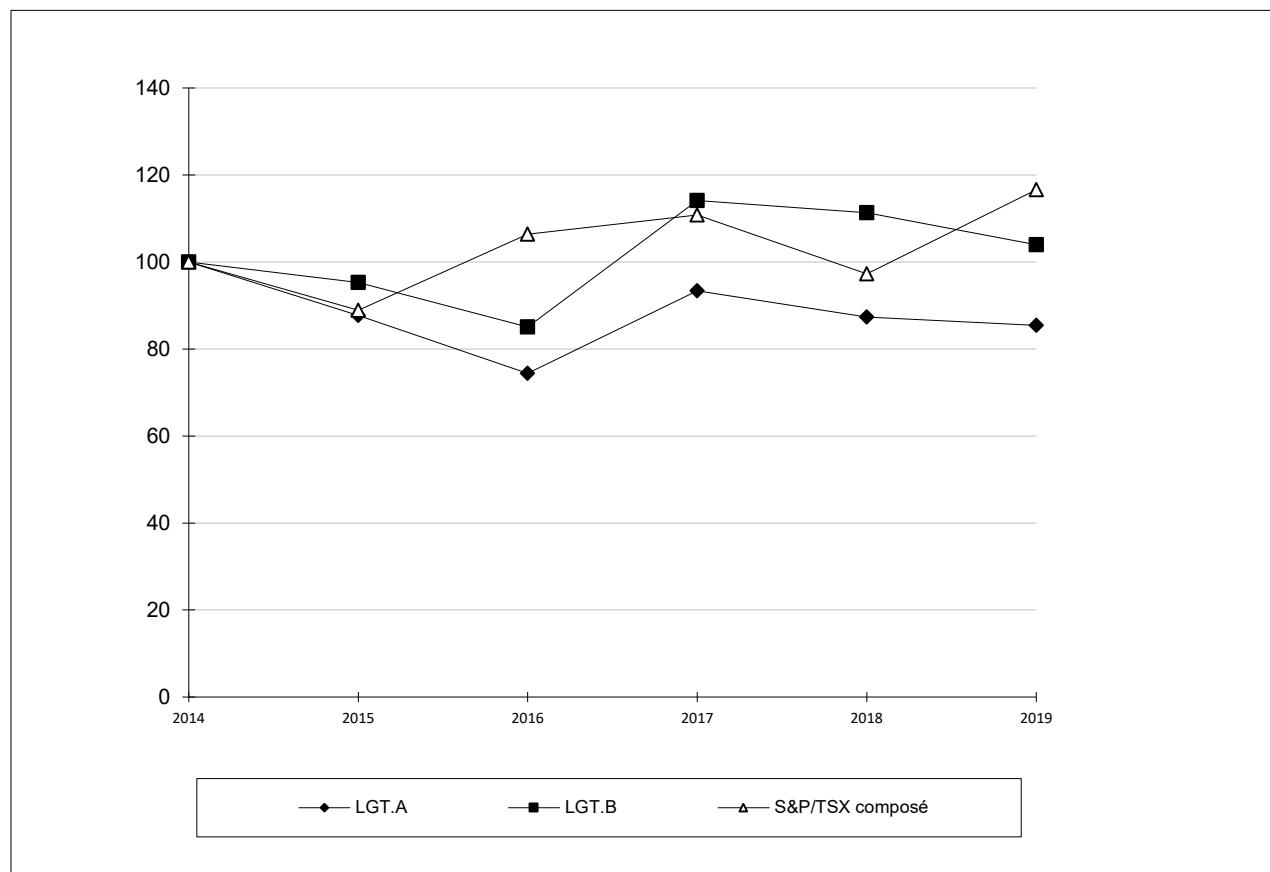
Avantages indirects

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 2019 des avantages indirects dont bénéficiait chacun de la PCD, du chef de la direction financière 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 2019.

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.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
LGT.A	100,00	87,71	74,40	93,35	87,35	85,44
LGT.B	100,00	95,31	85,06	114,13	111,33	103,96
S&P/TSX composé	100,00	88,91	106,38	110,78	97,28	116,61



Le rendement total pour un actionnaire de LOGISTEC a diminué de 14,6 % pour les actions de catégorie A et a augmenté de 4,0 % pour 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 11,4 %. Le rendement annuel composé négatif réalisé par les actionnaires au cours de cette période se chiffre à 1,1 %, comparativement à 2,4 % 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 a 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 depuis 2016. Tel que décrit plus tôt dans cette Circulaire, le plan de bonus est basé sur le résultat avant impôt tandis que le RILT est basé sur le BPA. 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.

GOUVERNANCE 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 George Gugelmann, George R. Jones, J. Mark Rodger, Luc Sabbatini et Dany St-Pierre. M. Rodger est le président du comité et M. Cherry est, à titre de président du conseil, un membre *ex officio* 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 au 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. George R. Jones a obtenu une maîtrise en administration des affaires pour cadres de l'Université de Western Ontario, ainsi qu'un diplôme en gestion avancée AVIRA de l'INSEAD à Paris (France). Monsieur Jones a été impliqué avec les sociétés Noranda, dans plusieurs de leurs divisions, pour la majeure partie de sa carrière, et y a occupé divers postes de direction tout en développant des équipes de gestion. Il est présentement administrateur de sociétés et fiduciaire, et agi comme consultant en performance auprès de cadres supérieurs.

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 au 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.

Madame Dany St-Pierre détient un baccalauréat en administration des affaires – marketing de l'Université du Québec, et un MBA de l'Université Laval. Diplômée du Collège des administrateurs de sociétés de l'Université Laval, elle est un administrateur de sociétés certifié. Résidant actuellement à Chicago (Illinois), madame

Dany St-Pierre est 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'investissement au niveau mondial en matière de fusions et acquisitions, de recherche de projets, et de vérification diligente. Auparavant, elle a occupé des postes de direction chez Nordex, Alstom, Siemens et Bombardier, et a œuvré dans plus de 30 pays à des postes de haute direction. Elle possède de l'expérience dans les domaines de ESG, d'affaires internationales, d'innovation de produits et de technologies, et de fusions et acquisitions. Elle est présentement membre du conseil d'administration de Boralex inc. et d'une association à but non lucratif.

D'autres renseignements sur ces administrateurs et membres dudit comité de régie d'entreprise et de ressources humaines figurent à la page 6 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 2019 pour aider la direction ainsi que le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines de LOGISTEC à étalonner la rémunération globale de la PCD et de présidents. L'étalement utilisé par Perrault était constitué de sociétés nord-américaines qui œuvraient dans des secteurs d'activité similaires, et qui comptaient un revenu annuel entre une demie et deux fois celui de LOGISTEC. Le groupe de référence d'étalement comprenait : Algoma Central Corporation, Casella Waste Systems, Inc., Ceres Global AG Corp., Exchange Income Corporation, Forward Air Corporation, Horizon North Logistics Inc., Mullen Group Ltd., Overseas Shipholding Group, Inc., Radiant Logistics, Inc., Student Transportation Inc. et US Ecology, Inc.

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 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 :

	2019	2018
Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes ⁽¹⁾	76 520 \$	17 534 \$
Autres honoraires ⁽²⁾	191 557 \$	269 790 \$

⁽¹⁾ En 2019, Perrault a facturé 37 805 \$ pour l'étalement de la rémunération et Normandin a facturé 38 715 \$ pour des services reliés aux régimes de retraite et pour des services actuariels. En 2018, Perrault a facturé 17 534 \$.

⁽²⁾ En 2019, Normandin a facturé 152 458 \$ pour des services reliés aux régimes de retraite et pour des services actuariels, et pour certains services d'étalement de la rémunération pour des sociétés affiliées, et Perrault a facturé 39 099 \$ pour des échelles salariales et des analyses de rémunération. 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'étalement de la rémunération.

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 2019

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 révise 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 2019, le salaire annuel de madame Paquin a été augmenté de 5,6 %, soit de 600 000 \$ à 635 000 \$, pour refléter la valeur marchande de son rôle ainsi que sa performance en 2018, et elle a été évaluée comme ayant atteint ses objectifs et attentes de rendement.

(b) Plan de bonus annuel

En vertu du plan de bonus, le niveau maximal du bonus cible que madame Paquin peut atteindre est 150 % de son salaire de base gagné. Soixante-quinze pour cent de son bonus cible est basé sur le rendement corporatif et 25 % de son bonus 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'intérressement à long terme

Madame Paquin n'a pas acquis de bonus aux termes du RILT en 2019. Le bonus 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 bonus et du RILT :

Élément de la rémunération	Pourcentage de la rémunération totale
Salaire de base	34 %
Plan de bonus	49 %
RILT	0 %
Autre rémunération	17 %
Total	100 %

Rémunération des autres membres de la haute direction visés pour 2019

Chaque année, le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines révise 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 2019, leurs bonus maximums et leurs bonus cibles maximums cumulatifs aux termes du RILT pour 2019.

Nom et poste principal	Augmentation de salaire	Plan de bonus annuel maximum	Régime d'intéressement à long terme maximum
Jean-Claude Dugas Chef de la direction financière Secrétaire adjoint	4,4 %	60 %	1 500 000 \$
Kevin M. Bourbons Président, LOGISTEC Services environnementaux inc.	10,0 %	100 %	1 200 000 \$
Rodney Corrigan Président, LOGISTEC Arrimage inc.	13,0 %	100 %	2 000 000 \$
Frank Vannelli Vice-président principal, développement commercial et d'affaires, LOGISTEC Arrimage inc.	2,6 %	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 2019 de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2019.

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 2019.

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	2019	625 577	—	—	903 774	—	314 400	—	1 843 751
	2018	586 538	—	—	373 422	—	536 000	—	1 495 960
	2017	543 269	—	—	338 833	—	227 700	—	1 109 802
Jean-Claude Dugas Chef de la direction financière Secrétaire adjoint	2019	350 961	—	—	210 577	—	114 900	—	676 438
	2018	329 500	—	—	81 920	—	277 700	—	689 120
	2017	299 385	—	—	55 500	—	86 800	—	441 685
Kevin M. Bourbonnais ⁽⁴⁾⁽⁵⁾ Président, LOGISTEC Services environnementaux inc.	2019	519 552	—	—	502 950	—	65 803	—	1 088 305
	2018	317 674	—	—	118 175	—	53 909	—	489 758
	2017	—	—	—	—	—	—	—	—
Rodney Corrigan Président, LOGISTEC Arrimage inc.	2019	429 423	—	—	420 835	—	215 830	—	1 066 088
	2018	380 962	—	—	304 769	—	118 700	—	804 431
	2017	354 923	—	—	140 115	—	165 000	—	660 038
Frank Vannelli ⁽⁵⁾ Vice-président principal, développement commercial et d'affaires, LOGISTEC Arrimage inc.	2019	418 180	—	—	250 908	—	110 554	—	779 642
	2018	399 542	—	—	239 726	—	105 219	—	744 487
	2017	388 002	—	—	124 815	—	102 514	—	615 331

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

⁽²⁾ Montants des bonus acquis au cours de l'année, mais qui ne sont versés qu'aux termes du RILT, tel que décrit à la page 13.

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

⁽⁴⁾ Kevin M. Bourbonnais s'est joint à LOGISTEC le 1^{er} mars 2018.

⁽⁵⁾ Les montants ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen, soit 1,324 pour 2019, 1,299 pour 2018 et 1,296 pour 2017.

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 2019. Le tableau qui suit énumère la valeur du plan incitatif gagnée ou acquise pour l'exercice clos le 31 décembre 2019. 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 Chef de la direction financière et secrétaire adjoint	—	—	—
Kevin M. Bourbonnais Président, LOGISTEC Services environnementaux inc.	—	—	—
Rodney Corrigan Président, LOGISTEC Arrimage inc.	—	—	—
Frank Vannelli Vice-président principal, développement commercial et d'affaires, LOGISTEC Arrimage inc.	—	—	—

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 2019. Il indique également la valeur des prestations de retraite acquises en 2019.

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	35,32	359 900	362 800	5 922 800	314 400	1 128 500	7 365 700
Jean-Claude Dugas Chef de la direction financière Secrétaire adjoint	18,89	96 500	133 500	1 604 300	114 900	296 000	2 015 200
Kevin M. Bourbonnais Président, LOGISTEC Services environnementaux inc.	—	—	—	—	—	—	—
Rodney Corrigan Président, LOGISTEC Arrimage inc.	9,00	42 700	106 300	671 500	188 600	205 900	1 066 000
Frank Vannelli Vice-président principal, développement commercial et d'affaires, LOGISTEC Arrimage inc.	—	—	—	—	—	—	—

(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 à partir du 31 mars 2020.

(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 2019 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 4,00 %. Les hypothèses et méthodes utilisées sont les mêmes que celles utilisées lors de la divulgation comptable au 31 décembre 2018.

(5) Les éléments suivants sont inclus : coûts des services rendus au cours de l'exercice, calculé au début de l'année, déduction faite des cotisations salariales, 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 : cotisations salariales, 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 3,25 %. Les hypothèses et méthodes utilisées sont les mêmes que celles utilisées lors de la divulgation comptable au 31 décembre 2019.

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 2019. Il indique également la valeur des prestations de retraite acquises en 2019.

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$) ⁽¹⁾	Montant rémunératoire (\$) ⁽²⁾	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$) ⁽³⁾
Madeleine Paquin Présidente et chef de la direction	603 000	—	705 000
Jean-Claude Dugas Chef de la direction financière Secrétaire adjoint	341 000	—	377 800
Kevin M. Bourbnois ⁽⁴⁾ Président, LOGISTEC Services environnementaux inc.	234 745	65 803	392 434
Rodney Corrigan Président, LOGISTEC Arrimage inc.	264 100	27 230	330 700
Frank Vannelli ⁽⁴⁾ Vice-président principal, développement commercial et d'affaires, LOGISTEC Arrimage inc.	1 310 098	110 554	1 733 778

⁽¹⁾ Au 31 décembre 2018.

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

⁽³⁾ Au 31 décembre 2019.

⁽⁴⁾ Les montants ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen pour 2019, soit 1,324.

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 14. 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 2019, 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 2019, leurs droits accumulés au titre du Régime supplémentaire payable à leur retraite représenteraient un montant hypothétique de 7 365 700 \$ et 2 015 200 \$, respectivement.

M. Bourbonnais et M. Vannelli

M. Bourbonnais 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 de base, ce qui représenterait un montant hypothétique de 1 019 480 \$ au 31 décembre 2019.

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 de base, ce qui représenterait un montant hypothétique de 421 032 \$ au 31 décembre 2019.

M. Bourbonnais 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 bonus, le RILT, le Régime supplémentaire É.-U., ainsi que les avantages indirects et autres avantages de groupe disponibles à tous les employés.

Le Régime supplémentaire É.-U. de M. Vannelli, plus amplement décrit à la page 15, 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. Bourbonnais et de M. Vannelli sans motif au 31 décembre 2019, leurs droits accumulés au titre de leurs régimes respectifs payables à leur retraite représenteraient un montant hypothétique de 392 434 \$ et 1 733 778 \$, 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 2019. En 2020, le conseil, suivant la recommandation du comité de régie d'entreprise et de ressources humaines, a décidé de réintégrer les octrois d'options aux termes du ROAAD à titre de composante de la rémunération incitative à long terme pour certains membres de la haute direction de la Société.

Les participants admissibles aux termes du ROAAD sont, à l'heure actuelle, les administrateurs, les dirigeants et les hauts dirigeants de la Société et des membres de son groupe. Si les modifications proposées décrites à la rubrique « Modification du régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la haute direction » sont approuvées par les actionnaires, les administrateurs ne seront plus admissibles au ROAAD et seuls les dirigeants et les hauts dirigeants de la Société et de ses filiales en propriété exclusive (plutôt que de l'ensemble des membres de son groupe) pourront y participer.

Au 31 décembre 2019, 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 2019) à même les 580 000 actions de catégorie B initialement réservées pour émission aux termes du ROAAD (représentant 4,5 % de nos actions en circulation au 31 décembre 2019). Si les modifications proposées décrites à la rubrique « Modification du régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la haute direction » sont approuvées par les actionnaires, le nombre total d'actions de catégorie B réservées aux fins d'émission aux termes du ROAAD passera de 580 000 à 1 168 000 actions (représentant 9,1 % de nos actions en circulation au 9 mars 2020), ce qui augmentera le nombre d'actions de catégorie B actuellement disponibles aux fins d'émission, compte tenu des émissions antérieures, le faisant passer de 180 000 à 768 000 actions (représentant 6,0 % de nos actions en circulation au 9 mars 2020).

En vertu du ROAAD, aucune personne ne se verra octroyer des options visant plus de 5 % des actions de catégorie B émises et en circulation de la Société. Le nombre d'actions de catégorie B pouvant être émises à des initiés à tout moment, aux termes de tous les mécanismes de rémunération à base de titres de la Société, tel que défini dans le Guide à l'intention des sociétés de la Bourse de Toronto, ne peut dépasser 10 % des actions émises et en circulation de la Société. En outre, le nombre d'actions de catégorie B émises à des initiés au cours de toute période d'un an, aux termes de l'ensemble de ces mécanismes de rémunération à base de titres, ne peut dépasser 10 % des actions 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 du cours quotidien plafond et plancher d'un lot régulier pour les 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 (dix ans si les modifications proposées décrites à la rubrique « Modification du régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la haute direction » sont approuvées par les actionnaires). Aucune aide financière n'est fournie aux

participants afin de faciliter leur achat d'actions. Aucune option 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 (dix ans si les modifications proposées décrites à la rubrique « Modification du régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la haute direction » sont approuvées par les actionnaires); (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 une telle option aurait été acquise et que le titulaire d'options aurait donc 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 (les options non acquises étant perdues et résiliées à la date du décès du titulaire d'options); (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 une telle option avait été acquise et qu'il avait donc le droit de la lever au moment d'une telle cessation (les options non acquises étant perdues et résiliées à la date de cessation d'emploi ou de cessation des fonctions du titulaire d'options), 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 clos 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 clos.

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.

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 tâches du comité de retraite ont été regroupées avec celles du comité de vérification en mai 2019.

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 2019. 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 19. Suzanne Paquin et Nicole Paquin sont des dirigeants 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 (\$) ⁽¹⁾						En espèces (\$)	En UAD (\$)
James C. Cherry	65 000	42 500	—	—	—	—	107 500	—	107 500
Serge Dubreuil	65 000	1 750	—	—	—	—	66 750	52 000	14 750
Curtis Jay Foltz	65 000	—	—	—	—	—	65 000	32 500	32 500
George Gugelmann	65 000	3 750	—	—	—	—	68 750	—	68 750
George R. Jones	65 000	37 500	—	—	—	—	102 500	70 000	32 500
Rudy Mack ⁽²⁾	32 500	—	—	—	—	—	32 500	16 250	16 250
J. Mark Rodger	65 000	3 750	—	—	—	—	68 750	16 250	52 500
Luc Sabbatini	65 000	—	—	—	—	—	65 000	32 500	32 500
Dany St-Pierre ⁽²⁾	32 500	—	—	—	—	—	32 500	16 250	16 250
Luc Villeneuve	65 000	5 000	—	—	—	—	70 000	57 000	13 000

⁽¹⁾ Le 9 mai 2019, M. James C. Cherry a remplacé M. George R. Jones à titre de président du conseil, M. Luc Villeneuve a remplacé M. James C. Cherry à titre de président du comité de vérification et M. J. Mark Rodger a remplacé M. George Gugelmann à titre de président du comité de régie d'entreprise et de ressources humaines.

⁽²⁾ M. Mack ne siège plus au conseil depuis le 9 mai 2019. Mme Dany St-Pierre a été nommée au conseil le 9 mai 2019.

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	3 405,71	241 685	97 500	conforme	2,5 fois
Serge Dubreuil	—	81 200	515,01	2 655 738	97 500	conforme	27,2 fois
Curtis Jay Foltz	—	1 400	1 103,22	111 119	97 500	conforme	1,1 fois
George Gugelmann	16 000	37 000	2 364,42	1 823 344	97 500	conforme	18,7 fois
George R. Jones	—	500	1 103,22	52 105	97 500	mai 2021	0,5 fois
Rudy Mack ⁽²⁾	—	1 600	673,06	73 874	97 500	N/A	0,8 fois
J. Mark Rodger	—	—	1 630,49	52 991	97 500	mai 2021	0,5 fois
Luc Sabbatini	—	1 000	1 103,22	89 365	97 500	mai 2021	0,9 fois
Dany St-Pierre	—	—	428,41	13 923	97 500	mai 2024	0,1 fois
Luc Villeneuve	—	2 900	441,29	157 548	97 500	conforme	1,6 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 (34,00 \$) et des actions de catégorie B (32,50 \$) le 9 mars 2020) et (ii) le prix d'achat des titres, selon le plus élevé des deux.

⁽²⁾ Monsieur Mack ne siège plus au conseil depuis le 9 mai 2019.

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 DES 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	—	—	373 700 ⁽¹⁾
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les actionnaires	—	—	—
Total	—	—	373 700 ⁽¹⁾

(1) Inclut les 180 000 actions de catégorie B réservées pour émission aux termes du ROAAD et les 193 700 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 9 mars 2020 aux termes du RAAPE s'élève à 261 345 \$. 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 2019 (\$)	Encours au 9 mars 2020 (\$)	Actions de catégorie B acquises avec l'aide financière en 2019 (#)	Garantie du prêt	Montant annulé en 2019 (\$)
Madeleine Paquin Administrateur et présidente et chef de la direction	Prêt	50 800	25 930	1 800	—	—
Jean-Claude Dugas Chef de la direction financière Secrétaire adjoint	Prêt	28 400	14 438	500	—	—
Kevin M. Bourbonnais Président, LOGISTEC Services environnementaux inc.	Prêt	—	—	—	—	—
Rodney Corrigan Président, LOGISTEC Arrimage inc.	Prêt	7 532	13 914	250	—	—
Frank Vannelli Vice-président principal, développement commercial et d'affaires, LOGISTEC Arrimage inc.	Prêt	2 273	699	—	—	—
Stéphane Blanchette Vice-président, ressources humaines	Prêt	15 900	8 071	600	—	—
Marie-Chantal Savoy Vice-présidente, stratégie et communications	Prêt	15 000	7 315	500	—	—
Ingrid Stefancic Vice-présidente, services corporatifs et juridiques Secrétaire corporative	Prêt	15 071	6 119	400	—	—

DÉCLARATION DE PRATIQUES DE RÉGIE D'ENTREPRISE

À titre d'émetteur assujetti 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.

	Notre Régie d'entreprise
1. Conseil d'administration	
(a) Donner la liste des administrateurs qui sont indépendants.	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, J. Mark Rodger, Luc Sabbatini, Dany St-Pierre et Luc Villeneuve. Le candidat proposé comme administrateur, Michael J. Dodson, est également indépendant.
(b) Donner la liste des administrateurs qui ne sont pas indépendants et indiquer le fondement de cette conclusion.	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, vice-présidente, systèmes d'information 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.
(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.	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 6 de cette Circulaire.
(d) Dans le cas où un administrateur est administrateur d'un autre émetteur qui est émetteur assujetti ou l'équivalent dans un territoire du Canada ou dans un territoire étranger, indiquer l'administrateur et l'émetteur concerné.	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 6 de la présente Circulaire.

⁽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 5 de la présente Circulaire).

- e) Indiquer si les administrateurs indépendants tiennent ou non des réunions périodiques hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction. Dans l'affirmative, indiquer le nombre de réunions tenues au cours du dernier exercice de l'émetteur. Dans la négative, décrire ce que fait le conseil d'administration pour favoriser la libre discussion entre les administrateurs indépendants.

- (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.

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 cinq de ces réunions tenues en 2019. Les membres indépendants de comités se rencontrent également de façon informelle en l'absence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction.

James C. Cherry, 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 10 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.

- (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.

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.

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.

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.

6. Sélection des candidats au conseil d'administration

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

Le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines recommande des candidats à l'élection au conseil, revoit annuellement les compétences, habiletés 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.

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 révise 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).

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.

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 25 de la présente Circulaire. Le comité révise 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.

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

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 révise 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 habileté à attirer, retenir et rémunérer de façon appropriée la haute direction (voir aussi 6(c) plus tôt). Ce comité révise également l'analyse de la rémunération qui se trouve à la page 10 de la présente Circulaire.

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 conseil a un autre comité, outre le comité de vérification et le comité de régie d'entreprise et de ressources humaines. Le comité exécutif a également un mandat écrit qui décrit ses responsabilités et pouvoirs ainsi que son 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 assujetti aux limites que ce dernier lui a imposées lors de la délégation de ses pouvoirs. Les tâches du comité de retraite ont été regroupées avec celles du comité de vérification en mai 2019.

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.

9. Évaluation

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

Le 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.

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.

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 cinq 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.

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.

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 à son conseil depuis 1987. Quatre des 12 administrateurs sont

présentement des femmes (33,3 %). Après l'assemblée, quatre des 11 administrateurs seront des femmes (36,4 %).

- 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.

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.

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. Si l'il n'en tient pas compte, préciser ses motifs.

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.

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.

LOGISTEC a eu, depuis 1997, au moins trois postes de sa haute direction comblés par des femmes. En 2019, cinq des dix postes de la haute direction étaient comblés par des femmes (50%). 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.

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.

Quatre des 12 (33,3 %) administrateurs sur notre conseil sont des femmes. Après l'assemblée, il y aura quatre femmes sur 11 qui siégeront au conseil (36,4 %).

Cinq des dix (50 %) membres de la haute direction de la Société sont des femmes. Deux des trois (66,7 %) administrateurs et trois des dix (30 %) membres de la haute direction de LOGISTEC Arrimage inc. sont des femmes. Deux des six (33,3 %) administrateurs et trois des neuf (33,3 %) membres de la haute direction de SANEXEN services environnementaux inc. sont des femmes.

NOMINATION DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

À la suite d'une résolution de notre conseil adoptée le 17 mars 2020 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.

MODIFICATION DU RÉGIME D'ACHAT D'ACTIONS POUR LES EMPLOYÉS

En plus de certaines modifications mineures ou techniques aux dispositions du RAAPE qui, conformément aux modalités du RAAPE, ne nécessitent pas l'approbation des actionnaires, le conseil a approuvé, sous réserve des approbations des actionnaires et de la Bourse de Toronto, une modification au RAAPE visant à apporter des changements à ses critères d'admissibilité, afin de faire en sorte que tous les employés permanents de la Société et de ses filiales en propriété exclusive désignés par le conseil soient admissibles au RAAPE, et afin que ces employés n'aient plus besoin d'être demeurés en fonction pendant une période continue d'au moins 24 mois avant la date d'achat pour être admissibles au RAAPE.

La modification au RAAPE décrite ci-dessus a obtenu l'approbation conditionnelle de la Bourse de Toronto et est conditionnelle à l'approbation des actionnaires. Le conseil recommande aux actionnaires d'approuver la modification au RAAPE décrite ci-dessus. Une description du RAAPE est fournie à la rubrique « Régime d'achat d'actions pour les employés » et l'énoncé de la résolution ordinaire devant être adoptée à cette fin est présenté à l'annexe B de la présente circulaire. Pour être adoptée, la résolution ordinaire doit être approuvée par la majorité des voix exprimées, en personne ou par procuration, à l'assemblée par les porteurs d'actions de catégorie A et d'actions de catégorie B, votant ensemble comme une seule catégorie.

Les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter en faveur de l'adoption de la résolution ordinaire approuvant la modification au RAAPE, sauf si les actionnaires ordonnent autrement.

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

En 2020, le conseil, suivant la recommandation du comité de régie d'entreprise et de ressources humaines, a décidé de réintégrer les octrois d'options aux termes du ROAAD à titre de composante de la rémunération incitative à long terme pour certains membres de la haute direction de la Société.

Dans le cadre de la décision du conseil de réintégrer les octrois d'options aux termes du ROAAD à titre de composante de la rémunération incitative à long terme pour certains membres de la haute direction de la Société, en plus de certaines modifications mineures ou techniques aux dispositions du ROAAD qui visent à moderniser ces dernières et à tenir compte de la situation actuelle de la Société (comme des rajustements au calcul du cours et l'ajout de dispositions relatives aux retenues et déductions requises) et qui, conformément aux modalités du ROAAD, ne nécessitent pas l'approbation des actionnaires, le conseil a approuvé, sous réserve des approbations des actionnaires et de la Bourse de Toronto, des modifications au ROAAD visant à faire ce qui suit : (a) augmenter le nombre total d'actions de catégorie B réservées aux fins d'émission aux termes du ROAAD afin de le faire passer de 580 000 à 1 168 000 actions (faisant ainsi passer le nombre d'actions de catégorie B présentement disponibles aux fins d'émission, compte tenu des émissions antérieures, de 180 000 à 768 000 actions), (b) prolonger la durée maximale des options octroyées aux termes du ROAAD de sept à dix ans, et (c) faire en sorte que les administrateurs ne soient plus des participants admissibles aux termes du ROAAD et limiter la participation à celui-ci aux dirigeants et aux hauts dirigeants de la Société et de ses filiales en propriété exclusive (plutôt que de l'ensemble des membres de son groupe). L'augmentation proposée du nombre total d'actions de catégorie B réservées aux fins d'émission aux termes du ROAAD représente, au 9 mars 2020, environ 6,0 % des actions émises et en circulation de la Société.

Les modifications au ROAAD décrites ci-dessus ont obtenu l'approbation conditionnelle de la Bourse de Toronto et sont conditionnelles à l'approbation des actionnaires. Le conseil recommande aux actionnaires d'approuver les modifications au ROAAD décrites ci-dessus. Une description du ROAAD est fournie à la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la haute direction », et l'énoncé de la résolution ordinaire devant être adoptée à cette fin est présenté à l'annexe C de la présente circulaire et le texte intégral du ROAAD modifié est joint à l'annexe D de la présente circulaire. Pour être adoptée, la résolution ordinaire doit être approuvée par la majorité des voix exprimées, en personne ou par procuration, à l'assemblée par les porteurs d'actions de catégorie A et d'actions de catégorie B, votant ensemble comme une seule catégorie.

Les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter en faveur de l'adoption de la résolution ordinaire approuvant les modifications au ROAAD, sauf si les actionnaires ordonnent autrement.

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 2019 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 2019.

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 17 mars 2020.

Par ordre du Conseil,

(signé) *Ingrid Stefancic*

Ingrid Stefancic

Vice-présidente, services corporatifs et juridiques
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. 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 du contrôle interne à l'égard de l'information financière 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 du contrôle interne à l'égard de l'information financière, des contrôles et procédures de communication de l'information, 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 vérification.

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.

ANNEXE B

LOGISTEC CORPORATION

RÉSOLUTION ORDINAIRE DES ACTIONNAIRES MODIFICATION DU RÉGIME D'ACHAT D'ACTIONS POUR LES EMPLOYÉS 6 MAI 2020

ATTENDU QUE, en plus de certaines modifications mineures ou techniques aux dispositions du régime d'achat d'actions pour les employés de la Société (le « **RAAPE** »), le conseil d'administration a approuvé, sous réserve des approbations des actionnaires et de la Bourse de Toronto, une modification au RAAPE visant à apporter des changements à ses critères d'admissibilité, afin de faire en sorte que tous les employés permanents de la Société et de ses filiales en propriété exclusive désignés par le conseil d'administration puissent participer au RAAPE, et afin que ces employés n'aient plus besoin d'être demeurés en fonction pendant une période continue d'au moins 24 mois avant la date d'achat pour être admissibles au RAAPE (la « **modification au RAAPE** »).

ATTENDU QUE l'approbation des actionnaires est requise pour la modification au RAAPE conformément aux dispositions de modification du RAAPE;

IL EST RÉSOLU :

QUE la modification au RAAPE soit par les présentes confirmée, ratifiée et approuvée, sous réserve de l'obtention, par la Société, de toutes les approbations requises de la Bourse de Toronto;

QUE tout administrateur ou dirigeant de la Société soit autorisé par les présentes, pour la Société et au nom de celle-ci, à poser tous les gestes et à signer et remettre tous les documents que cet administrateur ou dirigeant peut, à son entière discrétion, juger nécessaires ou utiles afin de donner effet à l'intention et à l'objet de la présente résolution.

ANNEXE C

LOGISTEC CORPORATION

RÉSOLUTION ORDINAIRE DES ACTIONNAIRES MODIFICATION DU RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS À L'INTENTION DE LA HAUTE DIRECTION 6 MAI 2020

ATTENDU QUE, dans le cadre de la décision du conseil d'administration de réintégrer les octrois d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions à l'intention de la haute direction de la Société (le « ROAAD ») à titre de composante de la rémunération incitative à long terme pour certains membres de la haute direction de la Société, le conseil a approuvé, sous réserve des approbations des actionnaires et de la Bourse de Toronto, en plus d'un certain nombre de modifications mineures ou techniques aux dispositions du ROAAD visant à moderniser ces dernières et à tenir compte de la situation actuelle de la Société, des modifications au ROAAD visant à faire ce qui suit : (a) augmenter le nombre total d'actions subalternes à droit de vote de catégorie B réservées aux fins d'émission aux termes du ROAAD afin de le faire passer de 580 000 à 1 168 000 actions (faisant ainsi passer le nombre d'actions subalternes à droit de vote de catégorie B présentement disponibles aux fins d'émission, compte tenu des émissions antérieures, de 180 000 à 768 000 actions), (b) prolonger la durée maximale des options octroyées aux termes du ROAAD de sept à dix ans, et (c) faire en sorte que les administrateurs ne soient plus des participants admissibles aux termes du ROAAD et limiter la participation à celui-ci aux dirigeants et aux hauts dirigeants de la Société et de ses filiales en propriété exclusive (plutôt que de l'ensemble des membres de son groupe) (collectivement, les « **modifications au ROAAD** »), dont le texte intégral est joint à l'annexe D de la circulaire datée du 17 mars 2020.

ATTENDU QUE l'approbation des actionnaires est requise pour les modifications au ROAAD conformément aux dispositions de modification du ROAAD;

IL EST RÉSOLU :

QUE les modifications au ROAAD soient par les présentes confirmées, ratifiées et approuvées, sous réserve de l'obtention, par la Société, de toutes les approbations requises de la Bourse de Toronto;

QUE tout administrateur ou dirigeant de la Société soit autorisé par les présentes, pour la Société et au nom de celle-ci, à poser tous les gestes et à signer et remettre tous les documents que cet administrateur ou dirigeant peut, à son entière discrétion, juger nécessaires ou utiles afin de donner effet à l'intention et à l'objet de la présente résolution.

ANNEXE D
LOGISTEC CORPORATION
RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS
À L'INTENTION DE LA HAUTE DIRECTION MODIFIÉ

1. BUT

Le but du présent régime d'options d'achat d'actions (le « régime ») est d'encourager les dirigeants et les membres de la haute direction de **LOGISTEC Corporation** (la « Société ») ou de ses filiales en propriété exclusive (les « titulaires d'options ») qui sont surtout responsables de la gestion et de la croissance rentable de son entreprise à devenir propriétaires d'actions du capital-actions de la Société, de promouvoir les intérêts de la Société en offrant des mesures d'encouragement supplémentaires pour le rendement supérieur de ces personnes et de permettre à la Société d'attirer et de fidéliser des dirigeants et des membres de la haute direction de valeur en leur accordant des options (les « options ») permettant d'acheter des actions subalternes à droit de vote de catégorie B (les « actions de catégorie B ») de la Société suivant les modalités établies dans le présent régime et dans toute convention d'options d'achat d'actions écrite conclue entre la Société et un titulaire d'options conformément au régime (une « convention d'options »).

2. ADMINISTRATION

Le régime est administré par le conseil d'administration de la Société (le « conseil d'administration »). Le conseil d'administration a pleine autorité pour interpréter le régime et adopter les règles et règlements et établir les procédures qu'il juge appropriés pour l'administration du régime, en prenant en considération les recommandations du comité de régie d'entreprise et de ressources humaines (le « comité »). Les décisions du conseil d'administration sont exécutoires et définitives; toutefois, nonobstant toute disposition contenue aux présentes, le conseil d'administration peut à l'occasion déléguer l'autorité qui lui a été attribuée suivant la présente clause au comité qui, dès lors, exerce tous les pouvoirs attribués aux présentes au conseil d'administration, sous réserve de la loi applicable et de toute directive expresse par résolution du conseil d'administration à l'occasion. Les membres de la haute direction de la Société doivent prendre toutes les mesures et signer et livrer tous les actes, engagements et demandes qu'ils peuvent, à leur entière discrétion, considérer comme étant nécessaires à la mise en œuvre et à l'administration du régime et sont autorisés à le faire.

3. NOMBRE D'ACTIONS SOUS-JACENTES À DES OPTIONS

Le conseil d'administration offrira le nombre d'actions de catégorie B aux fins du régime qu'il juge approprié, sauf que le nombre d'actions de catégorie B qui peuvent être émises suivant la levée d'options aux termes du régime et aux termes d'autres options d'achat d'actions de la Société ne doit pas dépasser 1 168 000 actions de catégorie B à tout moment et à l'occasion. Aucune personne ne se verra à elle seule accorder des options visant plus de 5 % des actions de catégorie B émises et en circulation de la Société. Le nombre d'actions de catégorie B pouvant être émises à des initiés, au sens donné à cette expression dans la *Loi sur les valeurs mobilières* (Ontario) (les « initiés ») à tout moment, aux termes de tous les mécanismes de rémunération en titres de la Société, au sens donné à cette expression dans le Guide à l'intention des sociétés de la TSX (les « mécanismes de rémunération en titres »), ne peut dépasser 10 % des actions émises et en circulation de la Société, ainsi qu'il est prévu par le Guide à l'intention des sociétés de la TSX (les « actions en circulation »). En outre, 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 en circulation. Advenant que des options accordées suivant le régime, et d'autres options d'achat d'actions de la Société qui peuvent être en vigueur à un moment particulier, soient remises, soient 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.

4. PARTICIPATION

Les options sont accordées suivant le régime uniquement aux titulaires d'options qui sont désignés à l'occasion par le conseil d'administration, qui détermine également le nombre d'actions sous-jacentes à de telles options.

5. MODALITÉS DES OPTIONS

Les modalités de chaque option accordée aux termes du régime sont exposées dans une convention d'options conclue entre la Société et le titulaire d'options. Ces modalités comprennent les modalités suivantes ainsi que les autres modalités (y compris les conditions d'acquisition), lesquelles ne doivent pas être incompatibles avec le régime, que le conseil d'administration peut juger souhaitables :

5.1 Prix des options

Le prix de levée de toute action à l'égard de laquelle une option peut être accordée suivant le régime (le « prix de l'option ») n'est pas inférieur au cours des actions de catégorie B au moment où l'option est attribuée. Aux fins de la clause 5, le « cours » est réputé être la moyenne des cours extrêmes quotidiens d'un lot régulier au cours des cinq jours, consécutifs ou non, précédant la date d'octroi.

5.2 Paiement

Le prix de l'option total des actions de catégorie B achetées au titre de l'option est payé au comptant à la levée de l'option. Toutes les actions de catégorie B émises dans le cadre de la levée d'options accordées ou réputées accordées suivant le régime seront émises comme actions de catégorie B entièrement libérées. Le titulaire d'options, ses représentants légaux ou ses légataires ne seront pas des porteurs d'actions de catégorie B sous-jacentes à une option aux termes du présent régime ou ne seront pas réputés être de tels porteurs tant et aussi longtemps que de telles actions de catégorie B n'auront pas été délivrées à un tel titulaire d'options conformément au régime.

5.3 Durée des options

Les options pouvant être attribuées suivant le présent régime peuvent être levées sur une période d'au plus dix ans après la date d'attribution de l'option. Chaque option pourra faire l'objet d'une résiliation anticipée comme il est prévu à la clause 5.5 ci-après.

5.4 Levée d'options

La levée de toute option sera conditionnelle à la réception, par la Société, d'un avis de levée indiquant le nombre d'actions de catégorie B à l'égard desquelles l'option est levée, accompagné du paiement intégral du prix de l'option des actions de catégorie B à l'égard desquelles l'option est levée, de la manière que le conseil d'administration peut déterminer à l'occasion. Une option acquise peut être levée en totalité ou en partie à tout moment au cours de la durée de l'option comme il est prévu dans le régime et dans toute convention d'options; il demeure entendu, toutefois, que sauf comme il est expressément prévu autrement aux présentes (y compris à la clause 5.5) ou comme il est prévu dans toute convention d'options approuvée par le conseil d'administration, aucune option ne peut être levée à moins que le titulaire d'options ne soit alors un dirigeant ou un membre de la haute direction de la Société. Le présent régime ne confère au titulaire d'options aucun droit à l'égard du maintien de son poste de dirigeant ou de membre de la haute direction de la Société ou de toute filiale en propriété exclusive de celle-ci.

5.5 Résiliation des options

Une option accordée aux termes des présentes, dans la mesure où elle n'est pas levée validement, et à l'exception de ce qui est autrement prévu expressément aux présentes, sera résiliée à la première des dates suivantes à survenir :

- 5.5.1 la date d'échéance indiquée dans la convention d'options, qui ne peut tomber plus de dix ans après la date d'attribution de l'option;

- 5.5.2 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 une telle option avait été acquise et que le titulaire d'options aurait donc eu le droit de la lever au moment de son décès advenant la cessation de son emploi ou de ses fonctions de dirigeant ou de membre de la haute direction de la Société par la Société à une telle date (les options non acquises étant perdues et résiliées à la date du décès du titulaire d'options);
- 5.5.3 trois mois après la cessation de l'emploi du titulaire d'options ou de ses fonctions de dirigeant ou de membre de la haute direction de la Société (excluant, pour plus de certitude, toute période de paie tenant lieu de préavis, ou toute période dont il est tenu compte aux fins d'une indemnité de départ, d'un paiement à titre gratuit ou d'une autre indemnité, d'un autre montant ou d'un autre préavis quel qu'il soit lié à la cessation de son emploi) pendant laquelle période de trois mois le titulaire d'options peut lever l'option dans la mesure où une telle option avait été acquise et que ce titulaire d'options avait donc le droit de la lever au moment d'une telle cessation (les options non acquises étant perdues et résiliées à la date de cessation des fonctions ou de cessation d'emploi du titulaire d'options), 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 et que l'option puisse être levée uniquement par les personnes énumérées à la clause 5.5.2 des présentes et uniquement dans la mesure de ce qui y est stipulé.

Nonobstant toute disposition de la présente clause 5.5, si l'échéance de la durée d'une option devait tomber pendant une période d'interdiction de négociation ou une période semblable imposée aux termes d'une politique sur les opérations d'initiés ou une politique analogue de la Société (étant entendu qu'il ne s'agit pas d'une période de restriction découlant d'une situation où la Société ou ses initiés font l'objet d'une interdiction d'opérations par un organisme de réglementation en valeurs mobilières), ou dans les dix jours ouvrables de la fin d'une telle période, l'échéance de la durée de cette option tombera le dixième jour ouvrable après la fin de cette période d'interdiction (la « durée de la période d'interdiction »).

5.6 Incessibilité des options

Aucune option ne peut être cédée par le titulaire d'options si ce n'est par testament ou selon les lois sur la succession héréditaire et la distribution et l'option peut être levée de son vivant uniquement par lui.

5.7 Retenues

La Société ou toute filiale en propriété exclusive peut retenir ou faire en sorte que soit retenu sur toute somme devant être versée au titulaire d'options, et déduire, ou faire en sorte que soit déduit d'une telle somme tout montant que la Société ou une filiale en propriété exclusive peut ou doit retenir ou déduire au titre de l'impôt sur le revenu, des charges sociales ou d'autres déductions pouvant être requises par la législation applicable ou par toute autorité gouvernementale canadienne ou étrangère fédérale, provinciale, territoriale, étatique ou locale relativement à l'octroi, à la remise ou à la levée d'une option, à l'émission ou à la disposition d'une action de catégorie B ou à toute autre opération visant des actions de catégorie B achetées aux termes du régime, ou aux paiements ou avantages aux termes du régime (le « montant de retenue »). Tout montant de retenue qui est retenu ou reçu du titulaire d'options sera remis à l'autorité gouvernementale appropriée par la Société ou sa filiale en propriété exclusive.

Le titulaire d'options convient que la Société ou toute filiale en propriété exclusive a le droit d'exiger le paiement du montant de retenue par le titulaire d'options, et peut prendre toutes les mesures nécessaires pour obtenir le paiement d'un tel montant par le titulaire d'options, y compris les mesures suivantes :

- 5.7.1 exiger que le titulaire d'options paie à la Société, en sus du prix de l'option et simultanément à celui-ci, le montant de retenue au moment de la levée de l'option;

- 5.7.2 retenir le montant nécessaire sur le paiement de rémunération au comptant du titulaire d'options ou sur tout autre montant que la Société ou sa filiale en propriété exclusive doit au titulaire d'options à la suite de la levée de l'option;
- 5.7.3 retenir les actions de catégorie B émises à la levée d'options, et vendre, ou faire en sorte de vendre, sur le marché ou de la manière déterminée par la Société, au nom du titulaire d'options, un nombre suffisant d'actions de catégorie B pour réaliser un produit net au comptant suffisant (compte tenu de tous frais d'opération qui seront assumés par le titulaire d'options) pour payer le montant de retenue; le titulaire d'options donnant instruction de verser un tel produit net au comptant à la Société ou à sa filiale en propriété exclusive en règlement de l'obligation du titulaire d'options de payer le montant de retenue.

Si la Société ou une filiale en propriété exclusive omet de retenir un montant ou d'exiger que le titulaire d'options verse un montant suffisant pour régler l'ensemble des obligations dont il est question à la présente clause 5.7, le titulaire d'options sera tenu de rembourser immédiatement, sur demande et en espèces, tout montant payé par la Société ou une filiale en propriété exclusive à une autorité gouvernementale pour s'acquitter de ces obligations.

6. REDRESSEMENT EN CAS DE CHANGEMENT AUX ACTIONS

Chaque option contient des dispositions uniformes selon le modèle qui peut être approuvé par le conseil d'administration pour redresser adéquatement le nombre et la sorte d'actions visées par l'option et le prix de l'option des actions sous-jacentes à l'option advenant la déclaration de dividendes en actions, le regroupement ou la division d'actions, la réorganisation de la Société, la restructuration de son capital ou d'autres changements pertinents à la structure de son capital (autre que l'émission d'actions additionnelles) pour empêcher une dilution ou une augmentation importante des droits accordés au titulaire d'options par une telle option. Dans de telles circonstances, le nombre d'actions de catégorie B offertes pour les options, les actions de catégorie B sous-jacentes à une option et leur prix de levée sont redressés adéquatement par le conseil d'administration, et un tel redressement est exécutoire à toutes les fins du régime.

7. FUSION OU CONSOLIDATION

Si la Société procède à une fusion ou à une consolidation avec une autre société, ce à quoi elle se réserve le droit, les actions de catégorie B pouvant être reçues à la levée d'une option accordée suivant le régime sont converties en titres, en biens ou en espèces que le titulaire d'options aurait reçus au moment d'une telle fusion ou d'une telle consolidation s'il avait levé son option immédiatement avant la date de référence applicable à une telle fusion ou une telle consolidation, le prix de l'option de telles actions est redressé adéquatement par le conseil d'administration et un tel redressement est exécutoire à toutes les fins du régime.

8. APPROBATIONS

L'obligation de la Société d'émettre, de vendre et de livrer des actions de catégorie B conformément au régime est conditionnelle à toutes approbations qui peuvent être requises de tout organisme de réglementation ou de toute bourse ayant compétence sur les titres de la Société, et est assujettie au respect, par la Société et le titulaire d'options, de l'ensemble des lois, règles et règlements applicables. Si des actions de catégorie B ne peuvent être émises à un titulaire d'options pour quelque raison, l'obligation de la Société d'émettre de telles actions de catégorie B prend fin, et tout prix de l'option versé à la Société est remis au titulaire d'options.

9. RÈGLES DES BOURSES

Les règles des bourses à la cote desquelles les actions de catégorie B de la Société sont inscrites ou négociées s'appliquent aux options accordées aux titulaires d'options.

10. MODIFICATION ET INTERRUPTION DU RÉGIME

- 10.1 Le conseil assume l'entièrre responsabilité du régime, ce qui comprend notamment le pouvoir et l'autorité d'adopter le régime, de le modifier, de le suspendre ou de le résilier. Toutes ces mesures sont assujetties aux règles énoncées par les organismes de réglementation.
- 10.2 Sous réserve de l'article 10.3, l'approbation des actionnaires n'est pas requise pour modifier le régime ou les options.
- 10.3 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 :
- 10.3.1 une augmentation du nombre d'actions de catégorie B pouvant être émises aux termes du régime;
 - 10.3.2 la réduction du prix de l'option des options;
 - 10.3.3 le prolongement de la durée des options;
 - 10.3.4 le prolongement de la durée de la période d'interdiction prévue à l'article 5.5;
 - 10.3.5 tout changement aux dispositions de transférabilité et de cessibilité des options;
 - 10.3.6 toute modification de la catégorie de personnes admissibles à l'octroi d'options.
- 10.4 Aucune modification du régime ou des options ne peut contrevenir aux exigences d'un organisme de réglementation compétent auquel est soumis le régime ou la Société, à l'heure actuelle ou à l'avenir.
- 10.5 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 que la modification ait été apportée par le conseil d'administration, étant entendu qu'aucune action de catégorie B ne peut être émise aux termes des modalités modifiées tant qu'une telle approbation des porteurs des actions à droit de vote n'a pas été obtenue.

11. DATE DE PRISE D'EFFET ET DURÉE DU RÉGIME

Le régime a plein effet à compter de la date de son approbation par les organismes de réglementation et organismes d'auto-réglementation et année après année par la suite jusqu'à ce qu'il soit modifié ou résilié conformément à la clause 10 des présentes et tant que des options demeurent en circulation en faveur d'un titulaire d'options.

12. DISPOSITIONS DIVERSES

- 12.1 La participation au régime est entièrement volontaire.
- 12.2 Aucune disposition du régime ne doit être interprétée de façon à toucher les droits de la Société ou d'une de ses filiales en propriété exclusive à l'égard de la mise à pied ou du renvoi de l'un de leurs employés, la Société et ses filiales en propriété exclusive réservant par les présentes tous leurs droits à cet égard comme si le régime n'avait pas existé.
- 12.3 Aucune garantie n'est accordée aux présentes contre toute perte que peut subir un bénéficiaire en raison de la diminution de la valeur des actions souscrites.

13. LOIS APPLICABLES

Le présent régime est régi conformément aux lois de la province de Québec et interprété suivant de telles lois.

Le 17 mars 2020.

Renseignements corporatifs

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