

# yellow média limitée.

---

**Avis de convocation à l'assemblée annuelle  
des actionnaires et circulaire de sollicitation  
de procurations de la direction**

Mardi le 7 mai 2013, Montréal, Québec



Le 20 mars 2013

Madame, Monsieur,

Au nom du conseil d'administration et de la direction de Yellow Média Limitée (la « Société »), nous vous invitons cordialement à assister à l'assemblée générale annuelle des actionnaires, à laquelle vous aurez l'occasion de prendre la parole et de voter. Cette année, l'assemblée annuelle aura lieu à la salle L'Astral, 305, rue Sainte-Catherine Ouest, Montréal (Québec) le mardi 7 mai 2013 à 11 h.

L'assemblée annuelle sera notre première occasion de vous rencontrer en tant que membres de votre nouveau conseil d'administration. Comme vous le savez, nous avons été nommés à l'occasion de la restructuration du capital de Yellow Média, qui a été mise en œuvre le 20 décembre 2012. Vous aurez également la possibilité de discuter avec des membres de l'équipe de la haute direction de la Société.

L'assemblée annuelle est l'occasion d'obtenir une information de première main au sujet de nos résultats, de notre transformation et de nos plans pour l'avenir. Les autres points à l'ordre du jour de cette assemblée, soit l'élection des administrateurs et la nomination de l'auditeur, sont décrits dans l'avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires et la circulaire de sollicitation de procurations par la direction qui accompagne la présente lettre. Le contenu et l'envoi de cette circulaire ont été approuvés par le conseil d'administration.

Nous espérons que vous trouverez dans la circulaire tous les renseignements dont vous avez besoin pour prendre des décisions éclairées. Nous prenons très au sérieux nos obligations en matière de communication de l'information et nous vous encourageons à lire attentivement notre circulaire en entier.

Votre participation au fonctionnement de la Société compte beaucoup pour nous. Si vous ne pouvez pas assister en personne à l'assemblée, nous vous invitons à remplir et à transmettre dans les plus brefs délais le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint dans l'enveloppe prévue à cette fin, pour que votre opinion soit prise en compte à l'assemblée. En outre, il vous est possible de voter directement en ligne en suivant les instructions figurant dans les formulaires ci-joints. Nous vous encourageons à voter, ce qui peut être facilement fait en suivant les instructions jointes à la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

L'assemblée sera diffusée en direct sur le site Web de la Société au [www.ypg.com](http://www.ypg.com).

Nous comptons sur votre participation à l'assemblée.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président du conseil,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "R. MacLellan", followed by a period.

Robert F. MacLellan

## Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

PRENEZ AVIS que l'assemblée annuelle (l'« **assemblée** ») des porteurs d'actions ordinaires (les « **actionnaires** ») de Yellow Média Limitée (la « **Société** ») aura lieu à la salle l'Astral, située au 305, rue Sainte-Catherine Ouest, Montréal (Québec), le mardi 7 mai 2013, à 11 h (heure de l'Est) afin d'examiner les questions suivantes et de prendre des mesures à leur égard :

1. recevoir les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2012, accompagnés des notes et du rapport de l'auditeur y afférent (les « **états financiers** ») ;
2. élire les administrateurs de la Société pour l'exercice suivant ;
3. nommer l'auditeur de la Société pour l'exercice suivant ;
4. traiter de toute autre question dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

La circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Société ci-jointe datée du 20 mars 2013, ainsi que les annexes qui y sont jointes, qui ont été envoyées aux actionnaires en vue de l'assemblée (la « **circulaire** »), donnent d'autres renseignements sur les questions qui seront débattues à l'assemblée.

**L'actionnaire qui n'est pas en mesure d'assister à l'assemblée et qui souhaite nommer une autre personne (qui n'a pas à être un actionnaire) pour le représenter à l'assemblée peut le faire en biffant les noms inscrits dans le formulaire de procuration ci-joint et en insérant le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin ou en remplissant un autre formulaire de procuration en bonne et due forme et, dans l'un ou l'autre des cas, en retournant le formulaire de procuration rempli, dans l'enveloppe de retour préadressée remise à cette fin, à Société canadienne de transfert d'actions inc., l'agent administratif de la Compagnie Trust CIBC Mellon, au plus tard à 16 h (heure de l'Est) le 3 mai 2013, ou, si l'assemblée est ajournée, au plus tard 48 heures avant l'heure de reprise de l'assemblée (sans compter le samedi, le dimanche et les jours fériés).**

Les actionnaires sont invités à assister à l'assemblée; ils auront la possibilité de poser des questions et de rencontrer la direction de la Société (la « **direction** »). À l'assemblée, la Société fera également état de ses résultats pour 2012. La Société fera diffuser l'assemblée en direct sur le Web à l'intention des actionnaires qui ne peuvent pas s'y rendre. La marche à suivre pour assister à la webémission de l'assemblée sera indiquée à l'adresse [www.ypg.com](http://www.ypg.com) et sera également expliquée dans un communiqué de presse publié avant l'assemblée. Veuillez noter que les actionnaires qui assistent à la webémission ne pourront voter à l'assemblée par l'intermédiaire du Web ni y participer.

Montréal (Québec), le 20 mars 2013.

PAR ORDRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

(signé) François D. Ramsay

**Secrétaire de Yellow Média Limitée**

MARDI

7

MAI 2013

11 h

# Circulaire de sollicitation de procurations

## Table des matières

<b>Renseignements généraux</b> .....	<b>5</b>
Déclarations prospectives .....	5
Questions et réponses concernant le vote .....	5
Comment puis-je voter si je suis un actionnaire inscrit? .....	6
Comment puis-je voter si je suis un actionnaire non inscrit? .....	7
<b>Questions soumises à l'assemblée</b> .....	<b>7</b>
<b>Actions en circulation et principaux actionnaires</b> .....	<b>7</b>
<b>Présentation des états financiers</b> .....	<b>7</b>
<b>Élection du conseil d'administration</b> .....	<b>8</b>
Réunions du conseil et des comités .....	14
Indépendance du conseil .....	15
Membres du conseil d'administration d'autres sociétés et mandats parallèles .....	16
Durée du mandat des administrateurs .....	16
Évaluation du rendement du conseil et des comités .....	16
Orientation et formation continue .....	17
Rémunération des administrateurs .....	18
Comité de gouvernance d'entreprise et de nomination .....	20
Comité des ressources humaines et de rémunération .....	21
Comité d'audit .....	22
Comité de financement .....	23
<b>Rapport sur la rémunération de la haute direction – Sommaire</b> .....	<b>24</b>
<b>Analyse de la rémunération des membres de la haute direction</b> .....	<b>26</b>
Détermination de la rémunération .....	26
Lignes directrices en matière de propriété d'actions pour les membres de la haute direction .....	29
Politique de recouvrement de la rémunération des membres de la haute direction .....	29
Consultant en rémunération .....	29
Philosophie et objectifs de rémunération .....	30
Composantes de la rémunération totale en 2012 .....	33
Représentation graphique du rendement .....	40
Tableau sommaire de la rémunération .....	41
Attributions en vertu d'un régime incitatif .....	42
Comparaison de la rémunération gagnée et de la rémunération cible .....	43
Prestations en vertu du régime de retraite et prestations de retraite complémentaires .....	44
Contrats de travail et indemnités en cas de changement de contrôle .....	46
<b>Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction</b> .....	<b>48</b>
<b>Assurance de la responsabilité civile des administrateurs</b> .....	<b>48</b>
<b>Intérêt de personnes informées dans des opérations importantes</b> .....	<b>48</b>
<b>Personnes et sociétés intéressées par certaines questions à l'ordre du jour</b> .....	<b>48</b>
<b>Nomination de l'auditeur</b> .....	<b>48</b>
<b>Honoraires d'audit</b> .....	<b>49</b>
<b>Généralités</b> .....	<b>49</b>
<b>Propositions d'actionnaires pour l'assemblée générale annuelle de 2014</b> .....	<b>49</b>
<b>Renseignements supplémentaires</b> .....	<b>49</b>
<b>Approbation des administrateurs</b> .....	<b>49</b>
<b>Annexe A – Information concernant les pratiques de gouvernance</b> .....	<b>50</b>
Lignes directrices sur les pratiques de gouvernance .....	50
Rôle du conseil .....	50
Structure et fonctionnement du conseil .....	50
Description de postes .....	51
Politique de la majorité des voix .....	51
Recrutement des administrateurs .....	52
Code d'éthique et de conduite commerciale .....	52
Planification de la relève des dirigeants .....	52
Comités du conseil .....	52

# Renseignements généraux

La présente circulaire est fournie à l'occasion de la sollicitation, par la direction de la Société et pour son compte, de procurations devant servir à l'assemblée. Sauf indication contraire, les renseignements figurant dans les présentes sont donnés au 20 mars 2013.

## Déclarations prospectives

La présente circulaire contient des déclarations prospectives au sens de la législation en valeurs mobilières applicable. Ces déclarations portent sur des analyses et d'autres renseignements fondés sur des prévisions de résultats ou d'événements futurs et sur des estimations de montants qui ne peuvent pas encore être établis. Il peut s'agir notamment d'observations concernant les stratégies, les attentes, les activités planifiées ou les actions à venir. Ces déclarations prospectives se reconnaissent notamment à l'usage de termes tels que « prévoir », « croire », « pouvoir », « estimer », « s'attendre à », « avoir pour but », « indiquer », « avoir l'intention de », « avoir comme objectif », « planifier », « projeter », « chercher à », « devoir », « s'efforcer de », « viser », parfois employés au futur ou au conditionnel, à l'emploi de noms similaires comme « objectif », « indication », « but » et à la mention de certaines hypothèses.

**Les déclarations prospectives comportent de nombreux risques et incertitudes; elles ne devraient pas être considérées comme des garanties du rendement ou des résultats futurs ni comme une indication exacte quant à savoir si ce rendement ou ces résultats seront atteints. Un certain nombre de facteurs pourraient faire différer considérablement les résultats réels des attentes ou des résultats indiqués dans les déclarations prospectives, y compris les facteurs indiqués à la rubrique « Risques et incertitudes » dans la notice annuelle du 20 mars 2013 relative à l'exercice de la Société terminé le 31 décembre 2012 (la « notice annuelle »), qui sont intégrés par renvoi dans la présente mise en garde. D'autres risques et incertitudes dont la direction n'a actuellement pas connaissance ou qui sont actuellement considérés comme sans importance pourraient avoir un effet défavorable important sur les activités, la situation financière ou les résultats financiers de la Société. Bien que les déclarations prospectives figurant dans la présente circulaire soient fondées sur des hypothèses que la direction considère comme raisonnables, la Société ne peut pas garantir aux épargnants que les résultats réels seront conformes à ces déclarations prospectives et elle prévient les lecteurs de ne pas s'y fier indûment. Ces déclarations prospectives sont formulées à la date de la présente circulaire et la Société ne s'engage pas à les mettre à jour ou à les réviser en fonction de nouveaux événements ou de nouvelles circonstances, sauf dans la mesure prévue par les lois sur les valeurs mobilières applicables.**

## Questions et réponses concernant le vote

Les questions et réponses suivantes indiquent comment exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires de la Société (les « actions »).

### **Qui peut voter?**

Seules les personnes inscrites à titre d'actionnaires dans les registres de la Société à la fermeture des bureaux le 12 mars 2013 (la « date de référence ») sont habiles à recevoir un avis de convocation à l'assemblée et à y voter; aucune personne devenant actionnaire après la date de référence n'est habile à recevoir l'avis de convocation à l'assemblée ou à la reprise de celle-ci et à y voter. L'actionnaire qui ne reçoit pas l'avis de convocation à l'assemblée ne perd pas pour autant son droit d'y voter.

### **Sur quoi le vote portera-t-il?**

Les actionnaires seront appelés à voter sur : (i) l'élection des administrateurs de la Société (les « administrateurs ») pour l'année à venir, (ii) la nomination de l'auditeur de la Société pour l'année à venir; et (iii) toute autre question dûment soumise à l'assemblée et pouvant exiger le vote des actionnaires.

### **Comment ces questions seront-elles décidées à l'assemblée?**

Pour être approuvées, les questions devront recevoir la majorité simple des voix exprimées par les actionnaires, en personne ou par procuration.

### **Qui sollicite ma procuration?**

La direction de la Société sollicite votre procuration. La sollicitation devrait s'effectuer principalement par la poste; cependant, les procurations pourront aussi être sollicitées par téléphone, par Internet, par écrit ou en personne par les administrateurs, les dirigeants ou les employés permanents de la Société et de ses filiales, qui ne toucheront aucune rémunération pour ce service, outre leur rémunération habituelle. La Société prendra en charge tous les frais de sollicitation. La Société pourra également rembourser aux courtiers et à d'autres personnes détenant des actions en leur nom ou au nom de prête-noms les frais d'envoi des documents de procuration à leurs mandants afin d'obtenir leur procuration. Ces frais devraient être minimes.

### **Qui puis-je appeler si j'ai des questions?**

Si vous avez des questions au sujet de l'information contenue dans la présente circulaire ou si vous avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration, veuillez communiquer avec la Société canadienne de transfert d'actions inc., en qualité d'agent administratif de Compagnie Trust CIBC Mellon, l'agent des transferts de la Société, par téléphone, sans frais, au 1 800 387-0825.

### **Comment puis-je voter?**

Si vous êtes habile à voter et que vous êtes inscrit à titre d'actionnaire dans les registres de la Société à la fermeture des bureaux à la date de référence, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne à l'assemblée ou par procuration, comme il est expliqué ci-dessous. Si vos actions sont détenues au nom d'un dépositaire ou d'un prête-nom, comme un fiduciaire, une institution financière ou un courtier en valeurs, reportez-vous aux instructions figurant ci-après à la rubrique intitulée « Comment puis-je voter si je suis un actionnaire non inscrit? ».

## **Comment puis-je voter si je suis un actionnaire inscrit?**

### **1. EXERCICE DES DROITS DE VOTE PAR PROCURATION**

Si vous êtes habile à voter, vous pouvez désigner, dans le formulaire de procuration ci-joint, une personne qui votera pour vous, en qualité de fondé de pouvoir. Les noms de Robert F. MacLellan et François D. Ramsay sont déjà inscrits dans le formulaire de procuration. **Mais tout actionnaire peut inscrire le nom d'une autre personne dans le formulaire de procuration ci-joint pour se faire représenter à l'assemblée.**

L'actionnaire qui souhaite se faire représenter par une autre personne (n'ayant pas à être un actionnaire) peut biffer les noms indiqués sur la procuration ci-jointe et inscrire le nom du fondé de pouvoir de son choix dans l'espace réservé à cette fin ou remplir un autre formulaire de procuration approprié.

### **Où puis-je transmettre mon formulaire de procuration et quelles sont les date et heure limites pour faire parvenir le formulaire de procuration?**

Vous pouvez retourner le formulaire de procuration rempli dans l'enveloppe de retour préadressée fournie à cette fin à Société canadienne de transfert d'actions inc., en qualité d'agent administratif de Compagnie Trust CIBC Mellon, de sorte qu'il arrive au plus tard à 16 h (heure de l'Est) le 3 mai 2013, ou, si l'assemblée est ajournée, au plus tard 48 heures avant l'heure de reprise de l'assemblée (sans compter le samedi, le dimanche et les jours fériés).

### **Comment seront exercés les droits de vote rattachés à mes actions si je donne ma procuration?**

Lors d'un scrutin secret ou d'un vote à main levée, les droits de vote que confèrent les actions visées par le formulaire de procuration ci-joint sont exercés ou non conformément aux instructions données par l'actionnaire. **Si aucune indication n'est donnée à propos des questions énoncées aux points 2 et 3 de l'avis de convocation ci-joint (l'« avis de convocation »), les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention d'exercer les droits de vote conférés par la procuration POUR ces questions.**

Le formulaire de procuration ci-joint confère à la personne qui y est nommée un pouvoir discrétionnaire si elle doit voter sur une modification proposée à l'égard d'une question mentionnée dans l'avis de convocation et sur d'autres questions dûment présentées à l'assemblée. À la date de la présente circulaire, les administrateurs n'ont connaissance d'aucune modification ou question semblable. Si des questions encore inconnues à ce jour devaient être dûment soumises à l'assemblée, le fondé de pouvoir exercera à leur égard le droit de vote conféré par le formulaire de procuration selon son bon jugement.

### **Si je change d'avis, comment puis-je révoquer ma procuration?**

L'actionnaire qui accorde une procuration peut la révoquer relativement à toute question pour laquelle le droit de vote conféré par la procuration n'a pas encore été exercé, comme suit : 1) en déposant un instrument qui porte sa signature ou celle de son représentant légal autorisé par écrit ou, si l'actionnaire est une société, qui porte le sceau de celle-ci ou la signature de l'un de ses dirigeants ou de ses représentants légaux dûment autorisés i) soit au siège social de la Société au plus tard le jour ouvrable qui précède le jour de l'assemblée, ou toute reprise de celle-ci, à laquelle la procuration doit être utilisée; ii) soit auprès de Robert F. MacLellan, président de l'assemblée, avant le début de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci; 2) de toute autre manière permise par la loi. Le siège social de la Société est situé au 16, Place du Commerce, Îles-des-Sœurs, Verdun (Québec) H3E 2A5, Canada.

### **2. EXERCICE DES DROITS DE VOTE EN PERSONNE**

Si vous souhaitez voter en personne, vous n'avez qu'à vous adresser à un représentant de la Société canadienne de transfert d'actions inc., en qualité d'agent administratif de Compagnie Trust CIBC Mellon, à la table d'inscription à l'assemblée. Votre vote sera recueilli et compté à l'assemblée.

## Comment puis-je voter si je suis un actionnaire non inscrit?

Dans plusieurs cas, les actions détenues en propriété véritable par un actionnaire (l'« **actionnaire non inscrit** ») sont immatriculées au nom d'un dépositaire ou d'un prête-nom comme un fiduciaire, une institution financière ou un courtier en valeurs. Par exemple, les actions qui figurent dans un relevé de compte transmis par le courtier d'un actionnaire ne sont probablement pas immatriculées au nom de l'actionnaire. Les actionnaires non inscrits ont deux façons d'exercer les droits de vote rattachés à leurs actions, comme il est indiqué ci-après.

### 1. TRANSMISSION DE VOS INSTRUCTIONS DE VOTE

Les lois sur les valeurs mobilières applicables exigent que le prête-nom des actionnaires obtienne leurs instructions de vote avant l'assemblée. En conséquence, les actionnaires recevront ou ont déjà reçu de leur prête-nom une demande d'instructions de vote visant le nombre d'actions dont ils ont la propriété véritable. Chaque prête-nom a ses propres méthodes d'envoi et fournit ses propres instructions quant à la signature et au retour des documents. L'actionnaire non inscrit doit suivre attentivement ces instructions pour être certain que les droits de vote rattachés à ses actions seront exercés à l'assemblée.

### 2. EXERCICE DES DROITS DE VOTE EN PERSONNE

L'actionnaire qui souhaite voter en personne à l'assemblée doit inscrire son propre nom comme fondé de pouvoir dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote fourni par son prête-nom et suivre les directives en matière de signature et de retour des documents fournies par son prête-nom. L'actionnaire non inscrit qui se désigne fondé de pouvoir doit se présenter à un représentant de la Société canadienne de transfert d'actions inc. à la table d'inscription à l'assemblée. L'actionnaire n'a pas, par ailleurs, à remplir le formulaire d'instructions de vote qui lui a été envoyé, car il votera à l'assemblée.

## Questions soumises à l'assemblée

L'avis de convocation indique que les actionnaires seront appelés à se prononcer sur la présentation des états financiers par la Société et sur les autres questions suivantes :

- (i) l'élection des administrateurs pour l'exercice suivant ;
- (ii) la nomination de l'auditeur de la Société pour l'exercice suivant ;
- (iii) les autres questions dûment soumises à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

## Actions en circulation et principaux actionnaires

Les statuts de la Société l'autorisent à émettre un nombre illimité d'actions. Au 20 mars 2013, 27 955 077 actions étaient en circulation, chacune donnant à son porteur le droit d'exprimer une voix à l'égard de toutes les questions soumises à l'assemblée.

Au 20 mars 2013, exception faite de Canso Investment Counsel Ltd., aucune personne physique ou morale n'était, à la connaissance des administrateurs, propriétaire véritable de plus de 10 % des actions ou n'exerçait une emprise sur de telles actions, directement ou indirectement. Selon la déclaration mensuelle déposée en vertu du *Règlement 62-103 sur le système d'alerte et questions connexes touchant les offres publiques et les déclarations d'initiés* et reçue le 11 mars 2013, Canso Investment Counsel Ltd. contrôle 2 913 189 actions de la Société, ce qui représente, au 28 février 2013, 10,42 % des actions, et a souscrit un capital de 28 947 478 \$ de débentures échangeables subordonnées de premier rang de Financement YPG inc., qui peuvent être échangées contre 1 520 350 actions de la Société.

## Présentation des états financiers

Le rapport annuel de 2013 de la Société comprend les états financiers qui seront présentés aux actionnaires. Il peut être obtenu sur SEDAR au [www.sedar.com](http://www.sedar.com). Un exemplaire des états financiers pourra également être obtenu à l'assemblée.

# Élection du conseil d'administration

## Restructuration du capital

Le 20 décembre 2012, la Société a réalisé une restructuration du capital (la « **restructuration du capital** ») conformément à un plan d'arrangement approuvé par le tribunal en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, aux termes de laquelle les anciens titres de Financement YPG inc., entité auparavant appelée Yellow Média inc. (appelée aux présentes l'« **ancienne Yellow Média** », pour la période précédant la mise en œuvre de la restructuration du capital, et « **Financement YPG** » pour la période suivant la mise en œuvre de la restructuration du capital), et tous les droits qui s'y rattachent ont été annulés et échangés contre, selon le cas, une somme en espèces et des actions ordinaires et des bons de souscription de la Société, ainsi que de nouveaux billets garantis de premier rang et de nouvelles débentures échangeables subordonnées de Financement YPG. Financement YPG est une filiale en propriété exclusive de la Société.

La restructuration du capital a réduit la dette de la Société, y compris les actions privilégiées de série 1 et de série 2, d'environ 1,5 milliard de dollars, lui procure la latitude financière nécessaire à sa transformation en une société de médias numériques et de solutions marketing et lui permet d'accroître la valeur à long terme des intérêts des parties prenantes.

Une description détaillée de la restructuration du capital figure à la rubrique « Situation de trésorerie et sources de financement – Restructuration du capital » du rapport de gestion de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2012, affiché sur le site web de la Société au [www.ypg.com](http://www.ypg.com) et sur SEDAR au [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

Dans le cadre de la restructuration du capital, un comité de recherche, composé de quatre membres, a été créé pour choisir les administrateurs devant former le conseil d'administration de la Société (le « **conseil** ») à la suite de la mise en œuvre de la restructuration du capital. Il s'agissait de deux administrateurs de l'ancienne Yellow Média (David G. Leith et Marc P. Tellier) et de deux administrateurs choisis par le comité directeur créé par certains porteurs de billets à moyen terme de l'ancienne Yellow Média dans le cadre de la restructuration du capital. Il a été convenu que le conseil serait formé de neuf (9) administrateurs, dont trois proviendraient de l'ancienne Yellow Média. Le processus de sélection prévoyait que huit administrateurs seraient choisis de manière consensuelle par le comité de recherche et que Marc P. Tellier serait l'autre administrateur. Aux termes de l'entente de règlement et d'extinction de droits (l'« **entente de règlement et d'extinction de droits** ») conclue en décembre 2012 avec les prêteurs des facilités de crédit non garanties de premier rang alors en vigueur de l'ancienne Yellow Média, le nombre d'administrateurs devant former le conseil à la suite de la mise en œuvre de la restructuration du capital a été augmenté pour être porté de neuf (9) à dix (10) administrateurs, dont un administrateur serait nommé par ces prêteurs à la suite de la restructuration du capital.

Par conséquent, à la suite de la prise d'effet de la restructuration du capital le 20 décembre 2012, David A. Lazzarato, Robert F. MacLellan, Judith A. McHale, Kalpana Raina et Michael G. Sifton ont été nommés au conseil, alors que Craig Forman, David G. Leith, Martin Nisenholtz et Marc P. Tellier

**Le nouveau conseil d'administration a été nommé le 20 décembre 2012**

ont continué de siéger à titre d'administrateurs. Donald H. Morrison a été nommé au conseil le 20 mars 2013 conformément à l'entente de règlement et d'extinction de droits.

Les politiques de l'ancienne Yellow Média en matière de gouvernance et de rémunération indiquées aux présentes seront appliquées par la Société. Sauf si le contexte s'y oppose, la « Société » comprend l'ancienne Yellow Média pour la période précédant la mise en œuvre de la restructuration du capital. Puisque le mandat du nouveau conseil a débuté le 20 décembre 2012, il est responsable du contenu de la présente circulaire et de la présentation du rapport qu'elle contient. Le nouveau conseil et ses comités réviseront les politiques de rémunération de la Société. Cet examen devrait se terminer au cours de 2013.

## Nombre d'administrateurs et élection

Les statuts de la Société prévoient un minimum de trois (3) et un maximum de douze (12) administrateurs. Le conseil a fixé à neuf (9) le nombre d'administrateurs à élire à l'assemblée.

Le 20 mars 2013, la Société a conclu une convention de fin d'emploi (la « **convention de fin d'emploi** ») avec Marc P. Tellier aux termes de laquelle les parties ont convenu que M. Tellier cessera d'être le président et chef de la direction de la Société (et cessera d'être un employé et dirigeant des filiales de la Société) à compter de la nomination du nouveau président et chef de la direction par le conseil, mais au plus tard le 15 août 2013. M. Tellier siègera au conseil jusqu'à la date de cessation de son emploi, mais au plus tard jusqu'au 7 mai 2013, date de la prochaine assemblée. Par conséquent, M. Tellier ne présentera pas sa candidature aux fins de réélection au poste d'administrateur à la prochaine assemblée. Le conseil d'administration a nommé un comité de recrutement présidé par le président du conseil, M. Robert F. MacLellan, en vue de nommer un nouveau président et chef de la direction. Voir « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Contrats de travail et indemnités en cas de changement de contrôle – Convention de fin d'emploi avec le président et chef de la direction ». Il est prévu que le nouveau président et chef de la direction deviendra membre du conseil dès son entrée au service de la Société.

Les administrateurs sont élus chaque année. Le mandat de chaque administrateur élu à l'assemblée prend fin à l'assemblée des actionnaires suivantes, à moins que l'administrateur ne démissionne ou que son siège ne devienne vacant pour quelque motif que ce soit.

## Candidats

Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint comptent voter POUR l'élection des candidats mentionnés ci-après, qui sont tous actuellement administrateurs, et ce, depuis les dates indiquées. **Chaque administrateur élu demeurera en poste jusqu'à l'assemblée annuelle des actionnaires suivante ou jusqu'à l'élection ou la nomination de son remplaçant.**

**Les actionnaires peuvent voter pour chaque administrateur individuellement. En outre, la Société a adopté une politique de la majorité des voix. Voir « Annexe A – Information concernant les pratiques de gouvernance ».**

Les tableaux qui suivent indiquent la date à laquelle chaque candidat est devenu pour la première fois administrateur de la Société et présentent des renseignements importants sur les candidats à l'élection aux postes d'administrateurs.



Âge : 51 ans  
Californie, É.-U.

**Indépendant**

Administrateur depuis le  
26 janvier 2012

**Domaines d'expertise :**

Leadership de cadre supérieur  
Planification stratégique  
Expérience dans l'industrie  
Juridique  
Politique publique et  
relations d'entreprise

**Craig Forman**

**Président exécutif du conseil, Appia, Inc.** (plateforme indépendante de recherche et de téléchargement d'applications mobiles)

Craig Forman est président exécutif du conseil d'Appia, Inc. depuis août 2011, après avoir occupé en 2010 et 2011 le poste de président directeur du conseil de WHERE, Inc., société de médias géolocalisés qui a été acquise par eBay. De 2006 à 2009, il a été vice-président directeur et président, accès et auditoire, et chef de produits d'EarthLink, Inc., fournisseur de services Internet établi à Atlanta. M. Forman est un dirigeant du secteur technologique qui compte plus de 20 années d'expérience dans l'industrie d'Internet, des médias et des communications. Il a été haut dirigeant de Yahoo! Inc., de Time Warner Inc. et de Dow Jones & Co.

M. Forman est titulaire d'un diplôme de premier cycle en affaires publiques et internationales de la Woodrow Wilson School of Public and International Affairs de l'Université Princeton et d'une maîtrise en droit de la Yale Law School. M. Forman a terminé le programme de formation des administrateurs de l'Université Stanford.

M. Forman est membre du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination.

CONSEIL/COMITÉS	PRÉSENCES <sup>(1)</sup>	AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES, MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES		
		Entité	Secteur	Poste
Conseil d'administration	17 sur 18 : 94 %	s.o.	s.o.	s.o.
Comité de gouvernance d'entreprise et de nomination	3 sur 3 : 100 %			

**TITRES DÉTENUS**

	Nombre d'actions	Valeur totale des actions
Au 31 décembre 2012	Néant	Néant

Mandat parallèle : aucun



Âge : 57 ans  
Ontario, Canada

**Indépendant**

Administrateur depuis le  
20 décembre 2012

**Domaines d'expertise :**

Leadership de cadre supérieur  
Finances  
Planification stratégique  
Technologie de l'information  
Ressources humaines  
Politique publique et  
relations d'entreprise

**David A. Lazzarato, FCA, IAS.A**

**Administrateur de sociétés**

David A. Lazzarato est consultant dans l'industrie des médias et de la radiodiffusion, spécialisé dans le développement stratégique, les fusions et acquisitions et le financement. M. Lazzarato a été chef de la direction de Craig Wireless Systems en 2008. Avant de se joindre à Craig Wireless Systems, M. Lazzarato a été vice-président directeur et chef des finances de Communications Alliance Atlantis Inc. et président du conseil de Motion Picture Distribution de 2005 à 2007. De 1999 à 2004, il a été vice-président directeur et chef des finances de Allstream Inc. (auparavant, AT&T Canada Inc.), et chef des activités de l'entreprise de MTS Allstream Inc. en 2004. M. Lazzarato est vice-président du conseil des gouverneurs de l'Université McMaster, du Council of Chairs of Ontario Universities et de la Trillium Health Center Foundation et administrateur de LED Roadway Lighting Ltd.

M. Lazzarato est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McMaster et il est comptable agréé, s'étant vu décerner le titre de FCA de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario en 2006. M. Lazzarato s'est également vu décerner l'accréditation IAS.D de l'Institut des administrateurs de sociétés en 2008 et il a également terminé le programme à l'intention des hauts dirigeants du Massachusetts Institute of Technology.

M. Lazzarato est président du comité d'audit.

CONSEIL/COMITÉS	PRÉSENCES <sup>(1)</sup>	AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES, MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES		
		Entité	Secteur	Poste
Conseil d'administration	1 sur 1 : 100 %	Craig Wireless Systems Ltd. (2008)	Télécommunications	Administrateur
Comité d'audit	s.o. : s.o.			

**TITRES DÉTENUS**

	Nombre d'actions	Valeur totale des action
Au 31 décembre 2012	Néant	Néant

Mandat parallèle : aucun



## David G. Leith

### Administrateur de sociétés

David G. Leith est président du conseil de Manitoba Telecom Services Inc. et de certaines de ses filiales. Auparavant, M. Leith a acquis plus de 25 ans d'expérience dans les domaines du financement par capitaux propres et par emprunt, du financement public et des fusions et acquisitions auprès de Marchés mondiaux CIBC et des sociétés que celle-ci a remplacées. Les derniers postes qu'il a occupés jusqu'en février 2009 sont ceux de vice-président du conseil de Marchés mondiaux CIBC et de directeur général et chef des activités de Services bancaires d'investissement, de Services financiers aux entreprises et de Services de banque d'affaires de Marchés mondiaux CIBC. M. Leith est administrateur de la Compagnie de la Baie d'Hudson, dont il est le président du comité de retraite et membre du comité d'audit et du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination. M. Leith est également administrateur de l'Ontario Infrastructure and Lands Corporation (Infrastructure Ontario) et de la Bridgepoint Health Foundation.

M. Leith est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Toronto et d'une maîtrise ès arts de l'Université Cambridge.

M. Leith est président du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination et membre du comité d'audit.

Âge : 52 ans  
Ontario, Canada

#### Indépendant

Administrateur depuis le  
9 février 2012

#### Domaines d'expertise :

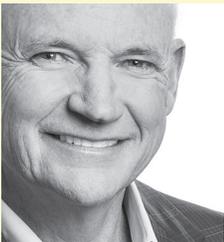
Leadership de cadre supérieur  
Finances  
Planification stratégique  
Politique publique et  
relations d'entreprise  
Autres mandats d'administrateur  
de société

CONSEIL/COMITÉS	PRÉSENCES <sup>(1)</sup>		AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES, MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES		
			Entité	Secteur	Poste
Conseil d'administration	16 sur 17	94 %	Manitoba Telecom Services Inc. (depuis 2009)	Télécommunications	Président du conseil d'administration
Comité d'audit	7 sur 7	100 %			
Comité de gouvernance d'entreprise et de nomination	s.o.	s.o.	Compagnie de la Baie d'Hudson (depuis 2012)	Commerce de détail	Administrateur, président du comité de retraite, membre du comité d'audit et du comité de gouvernance et de nomination
			TransGlobe Apartment Real Estate Investment Trust (2010 - 2012)	Placement immobilier	Fiduciaire, membre du comité de gouvernance, de rémunération et des candidatures, membre du comité des placements et président du comité spécial

#### TITRES DÉTENUS

	Nombre d'actions	Valeur totale des actions
Au 31 décembre 2012	Néant	Néant

Mandat parallèle : aucun



## Robert F. MacLellan, CA

### Administrateur de sociétés

Robert F. MacLellan est président du conseil de Northleaf Capital Partners, premier conseiller et gestionnaire indépendant de fonds de capital investissement et d'infrastructure mondiaux au Canada, poste qu'il occupe depuis novembre 2009. De 2003 à novembre 2009, il a été chef des placements du Groupe Financier Banque TD, où il supervisait la gestion des investissements de la Banque Toronto-Dominion, du Fonds de retraite des employés, des Fonds mutuels TD et de Groupe TD Capital. M. MacLellan est administrateur indépendant de T. Rowe Price depuis 2010 et il siège au comité sur la rémunération de la direction et au comité d'audit. M. MacLellan est président du conseil de Right To Play et il siège également au comité de direction de Birch Hill Equity Partners, société d'investissements privés.

M. MacLellan est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Harvard, d'un baccalauréat en commerce de l'Université Carleton et il est comptable agréé.

M. MacLellan est président du conseil et membre du comité d'audit.

Âge : 58 ans  
Ontario, Canada

#### Indépendant

Administrateur depuis le  
20 décembre 2012

#### Domaines d'expertise :

Leadership de cadre supérieur  
Finances  
Planification stratégique  
Ressources humaines  
Politique publique et  
relations d'entreprise  
Autres mandats d'administrateur  
de société

CONSEIL/COMITÉS	PRÉSENCES <sup>(1)</sup>		AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES, MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES		
			Entité	Secteur	Poste
Conseil d'administration	1 sur 1	100 %	T. Rowe Price (depuis 2010)	Services financiers	Administrateur, membre du comité de rémunération et du comité d'audit
Comité d'audit	s.o.	s.o.	Gestion ACE Aviation Inc. (2009 - 2012)	Société de portefeuille, en particulier dans l'aviation	Administrateur, membre du comité d'audit et du comité des ressources humaines

#### TITRES DÉTENUS

	Nombre d'actions	Valeur totale des action
Au 31 décembre 2012	Néant	Néant

Mandat parallèle : aucun



Âge : 66 ans  
New York, É.-U.

**Indépendante**

Administratrice depuis le  
20 décembre 2012

**Domaines d'expertise :**

Leadership de cadre supérieur  
Planification stratégique  
Expérience dans l'industrie  
Ventes  
Ressources humaines  
Juridique  
Politique publique et  
relations d'entreprise  
Autres mandats d'administratrice  
de société

**Judith A. McHale**

**Directrice générale, Cane Investments, LLC** (société d'investissement privée)

Judith A. McHale a été sous-secrétaire d'État à la diplomatie publique et aux affaires publiques du Département d'État des États-Unis de 2009 à 2011. En 2006, M<sup>me</sup> McHale a collaboré avec le Global Environment Fund, société d'investissement privé, en vue de lancer le fonds GEF/Africa Growth, un instrument de placement qui a pour objectif de fournir des capitaux d'expansion à de petites et moyennes entreprises qui offrent des produits et services de consommation dans les marchés africains émergents. De 2004 à 2006, M<sup>me</sup> McHale a été présidente et chef de la direction de Discovery Communications, Inc., société mère de Discovery Channel dont elle a été présidente et chef de l'exploitation de 1995 à 2004. M<sup>me</sup> McHale siège au conseil d'administration de Ralph Lauren Corp. Elle a également siégé au conseil d'administration de John Hancock Financial Services Corp., Potomac Power and Electric Company (PEPCO), Host Hotels and Resorts, Inc. et Digital Globe Inc.

M<sup>me</sup> McHale est diplômée de l'Université de Nottingham (R.-U.) et de la faculté de droit de l'Université Fordham (New York), et elle est titulaire de diplômes honorifiques décernés par l'Université du Maryland, l'American University, l'Université de Miami et Colby College.

M<sup>me</sup> McHale est membre du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination et du comité des ressources humaines et de rémunération.

CONSEIL/COMITÉS	PRÉSENCES <sup>(1)</sup>		AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES, MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES		
			Entité	Secteur	Poste
Conseil d'administration	1 sur 1	100 %	Ralph Lauren Corp. (depuis 2011)	Produits haut de gamme	Administratrice, membre du comité de nomination et de gouvernance
Comité de gouvernance d'entreprise et de nomination	s.o.	s.o.	Host Hotel and Resorts, Inc. (2002 - 2009)	Hébergement	Administratrice, membre du comité d'audit et du comité des politiques de rémunération
Comité des ressources humaines et de rémunération	s.o.	s.o.	Digital Globe, Inc. (2008 - 2009)	Imagerie spatiale et géospatiale	Administratrice

**TITRES DÉTENUS**

	Nombre d'actions	Valeur totale des actions
Au 31 décembre 2012	Néant	Néant

Mandat parallèle : aucun



Âge : 60 ans  
Ontario, Canada

**Indépendant**

Administrateur depuis le  
20 mars 2013

**Domaines d'expertise :**

Leadership de cadre supérieur  
Planification stratégique  
Ventes  
Marketing  
Ressources humaines

**Donald H. Morrison**

**Administrateur de sociétés**

Donald H. Morrison a pris sa retraite en juillet 2011 après avoir travaillé pour Research in Motion Limited (« RIM »), où il était, depuis septembre 2000, chef de l'exploitation, avec pour mandat le renforcement des activités internationales de RIM et la mise sur pied d'une entreprise de services de classe mondiale. Sous sa direction, RIM a pris de l'expansion dans plus de 175 pays et ses revenus sont passés d'environ 200 millions de dollars par année à près de 20 milliards. Avant de se joindre à RIM, M. Morrison a occupé plusieurs postes de cadre supérieur au Canada, en Europe et aux États-Unis auprès d'AT&T et de Bell Canada.

M. Morrison est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires et d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Toronto, et il a participé au programme pour cadre de la Darden Business School de l'Université de Virginie.

CONSEIL/COMITÉS	PRÉSENCES <sup>(1)</sup>		AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES, MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES		
			Entité	Secteur	Poste
Conseil d'administration	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

**TITRES DÉTENUS**

	Nombre d'actions	Valeur totale des actions
Au 31 décembre 2012	Néant	Néant

Mandat parallèle : aucun



Âge : 57 ans  
New York, É.-U.

**Indépendant**

Administrateur depuis le 9 mai 2006

**Domaines d'expertise :**

- Leadership de cadre supérieur
- Planification stratégique
- Expérience dans l'industrie
- Ventes
- Marketing
- Technologie de l'information
- Ressources humaines

**Martin Nisenholtz**

**Administrateur de sociétés**

Martin Nisenholtz est actuellement conseiller principal de la New York Times Company et Fellow du Shorenstein Center de l'Université Harvard. En décembre 2011, M. Nisenholtz a pris sa retraite de son poste à temps plein auprès de la New York Times Company où il travaillait depuis 2005 à titre de vice-président principal, Exploitation numérique. Il était responsable du développement stratégique, de l'exploitation et de la gestion des biens numériques. Auparavant, et depuis 1999, M. Nisenholtz était chef de la direction de New York Times Digital. En juin 2001, M. Nisenholtz a fondé la Online Publishers Association (OPA), association industrielle représentant les intérêts d'éditeurs en ligne de qualité. M. Nisenholtz siège actuellement au conseil d'administration de Jostens Inc., de Exelate, LLC, de Real Match LLC et de Sulia Inc.

M. Nisenholtz est titulaire d'un baccalauréat en psychologie de l'Université de Pennsylvanie et d'une maîtrise en communications de la Annenberg School of Communication de l'Université de Pennsylvanie.

M. Nisenholtz est membre du comité des ressources humaines et de rémunération.

CONSEIL/COMITÉS	PRÉSENCES <sup>(1)</sup>		AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES, MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES :		
			Entité	Secteur	Poste
Conseil d'administration	18 sur 20	90 %	s.o.	s.o.	s.o.
Comité des ressources humaines et de rémunération	5 sur 5	100 %			
Comité d'audit	8 sur 8	100 %			
Comité de gouvernance d'entreprise et de nomination	4 sur 6	67 %			

**TITRES DÉTENUS**

	Nombre d'actions	Valeur totale des actions
Au 31 décembre 2012	250	1 715 \$

Mandat parallèle : aucun



Âge : 57 ans  
New York, É.-U.

**Indépendante**

Administratrice depuis le 20 décembre 2012

**Domaines d'expertise :**

- Finances
- Planification stratégique
- Expérience dans l'industrie
- Ressources humaines
- Autres mandats d'administrateur de société

**Kalpana Raina**

**Directrice générale, 252 Solutions, LLC** (société d'experts-conseils)

Kalpana Raina est directrice générale de 252 Solutions, LLC, société d'experts-conseils. M<sup>me</sup> Raina était auparavant au service de la Bank of New York (la « Banque ») de 1988 à 2006, dont elle était en dernier vice-présidente directrice. La clientèle de M<sup>me</sup> Raina à la Banque se composait d'entreprises dans les domaines des médias et des télécommunications, des soins de santé, de la vente au détail, de l'hôtellerie et des loisirs. Pendant son mandat, elle a siégé à plusieurs comités de la Banque, notamment à son comité de crédit et de risque et à son comité de planification. M<sup>me</sup> Raina siège actuellement au conseil d'administration, au comité d'audit et est présidente du comité de mise en candidature et de gouvernance d'entreprise de RealNetworks, Inc., société de médias Internet, et au conseil d'administration de John Wiley & Sons Inc., fournisseur de contenus et de services numériques orientés contenus à une clientèle mondiale. Elle siège également au conseil du Information Services Group, société de premier plan dans le domaine des perspectives technologiques, de l'analyse du marché et du conseil. Elle a siégé auparavant au conseil du Center for Communications à New York, association indépendante de médias créée pour favoriser le dialogue entre les entreprises de médias et les établissements d'enseignement.

M<sup>me</sup> Raina est titulaire d'une maîtrise en littérature anglaise de l'Université McMaster et d'un diplôme de premier cycle et d'études supérieures de l'Université de Panjab, en Inde.

M<sup>me</sup> Raina est présidente du comité des ressources humaines et de rémunération.

CONSEIL/COMITÉS	PRÉSENCES <sup>(1)</sup>		AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES, MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES :		
			Entité	Secteur	Poste
Conseil d'administration	1 sur 1	100 %	RealNetworks, Inc. (depuis 2001)	Logiciels Internet	Administratrice, membre du comité d'audit et présidente du comité des mises en candidature et du comité de gouvernance
Comité des ressources humaines et de rémunération	s.o.	s.o.	John Wileys & Sons, Inc. (depuis 2009)	Services d'édition et de contenu numérique	Administratrice, membre du comité de rémunération de dirigeants et du comité de développement
			Information Services Group Inc. (depuis 2009)	Services conseils en technologie	Administratrice, membre du comité de rémunération, du comité d'audit et du comité de mise en candidature et de gouvernance d'entreprises

**TITRES DÉTENUS**

	Nombre d'actions	Valeur totale des actions
Au 31 décembre 2012	Néant	Néant

Mandat parallèle : aucun



Âge : 52 ans  
Ontario, Canada

**Indépendant**

Administrateur depuis le  
20 décembre 2012

**Domaines d'expertise :**

Leadership de cadre supérieur  
Planification stratégique  
Expérience de l'industrie  
Ressources humaines  
Politique publique et relations  
d'entreprise

**Michael G. Sifton**

**Associé directeur, Beringer Capital** (cabinet de services conseils et d'investissement spécialisé en marketing et en médias spécialisés)

Michael G. Sifton est associé directeur de Beringer Capital depuis septembre 2009. M. Sifton a passé sa carrière dans le secteur des médias, comptant plus de 20 ans d'expérience directe dans l'industrie des journaux canadiens. Avant de se joindre à Beringer, il a été président et chef de la direction de Sun Média, le plus grand éditeur de journaux au Canada par pénétration de foyers et diffusion. M. Sifton a dirigé la création d'Osprey Media Group en 2001, acquise par Sun Média en 2007. Avant de créer Osprey, M. Sifton était président de Hollinger Canadian Newspapers G.P. et président et chef de la direction d'Armada Communications, société familiale. M. Sifton est l'ancien président du conseil de la Presse Canadienne et ancien administrateur de l'Association des journaux et de la Banque de données sur l'audience des quotidiens. M. Sifton est président du conseil des gouverneurs du College St. Andrew's, à Aurora (Ontario).

M. Sifton est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec distinction) de l'Université Queen's.

M. Sifton est membre du comité des ressources humaines et de rémunération.

CONSEIL/COMITÉS	PRÉSENCES <sup>(1)</sup>		AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES, MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES		
			Entité	Secteur	Poste
Conseil d'administration	1 sur 1	100 %	s.o.	s.o.	s.o.
Comité des ressources humaines et de rémunération	s.o.	s.o.			

**TITRES DÉTENUS**

	Nombre d'actions	Valeur totale des actions
Au 31 décembre 2012	Néant	Néant

*Mandat parallèle : aucun*

*(1) En 2012, il y a eu une réunion du conseil et aucune réunion des comités à la suite de la mise en œuvre de la restructuration du capital le 20 décembre 2012. M. Morrison a été nommé le 20 mars 2013.*

À la connaissance de la Société, a) aucun de ses administrateurs n'est, à la date de la présente circulaire, ou n'a été, au cours des dix (10) années précédant cette date, administrateur, chef de la direction ou chef de la direction financière d'une société qui, pendant qu'il occupait cette fonction : (i) a fait l'objet d'une ordonnance d'interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable ou s'est vu refuser le droit de se prévaloir de toute dispense prévue par la législation en valeurs mobilières en vigueur pendant plus de 30 jours consécutifs; ou (ii) a, après la cessation de ses fonctions, fait l'objet d'une ordonnance d'interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable ou s'est vu refuser le droit de se prévaloir de toute dispense prévue par la législation en valeurs mobilières en vigueur pendant plus de 30 jours consécutifs en raison d'un événement survenu pendant qu'il exerçait cette fonction; ou b) aucun des administrateurs de la Société n'est, à la date de la présente circulaire, ou n'a été au cours des dix (10) années précédant cette date, administrateur ou membre de la haute direction d'une société qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivie par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens; ou c) aucun administrateur de la Société, au cours des dix (10) années précédant la date de la présente circulaire, n'a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, et aucun séquestre, séquestre-gérant ou syndic de faillite n'a été nommé pour détenir ses biens, à l'exception de :

- MM. Craig Forman, David G. Leith, Martin Nisenholtz et Marc P. Tellier qui ont été administrateurs de l'ancienne Yellow Média pendant diverses périodes immédiatement avant l'annonce de la restructuration du capital le 23 juillet 2012 et sa mise en œuvre le 20 décembre 2012.
- M. David A. Lazzarato, qui était premier vice-président et chef de la direction financière d'AT&T Canada Inc. lorsque celle-ci s'est placée volontairement sous la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada) le 12 octobre 2002. Le 1<sup>er</sup> avril 2003, AT&T Canada a mis en œuvre un plan d'arrangement et de restructuration du capital consolidé et a quitté la protection contre ses créanciers sous la dénomination AT&T Canada Limitée.

## Réunions du conseil et des comités

Le conseil a tenu dix-neuf (19) réunions en 2012, avant la mise en œuvre de la restructuration du capital le 20 décembre 2012. Le taux de présence global à ces réunions a été de 90 %. Le taux de présence aux réunions des comités a été de 94 %. Le taux de présence global combiné aux réunions du conseil et des comités a été de 92 %. En outre, les administrateurs étaient conviés à assister en personne aux réunions des comités dont ils n'étaient pas membres.

RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCES (AVANT LA RESTRUCTURATION DU CAPITAL)		
	Nombre de réunions	Taux de présence
Conseil d'administration	19	90 %
Comité d'audit	8	94 %
Comité des ressources humaines et de rémunération	5	88 %
Comité de gouvernance d'entreprise et de nomination	6	93 %
Comité de financement	20	96 %

Le nouveau conseil a tenu une réunion en 2012 après la mise en œuvre de la restructuration du capital, à laquelle tous les administrateurs ont assisté. Aucune réunion de comité n'a été tenue en 2012 après la mise en œuvre de la restructuration du capital.

RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCES (APRÈS LA RESTRUCTURATION DU CAPITAL)		
	Nombre de réunions	Taux de présence
Conseil d'administration	1	100 %
Comité d'audit	Néant	-
Comité des ressources humaines et de rémunération	Néant	-
Comité de gouvernance d'entreprise et de nomination	Néant	-

Le tableau suivant indique la présence des administrateurs de l'ancienne Yellow Média aux réunions du conseil et des comités au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2012.

PRÉSENCE DES ADMINISTRATEURS												
Noms	CONSEIL D'ADMINISTRATION (19 réunions)		COMITÉ D'AUDIT (8 réunions)		COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE RÉMUNÉRATION (5 réunions)		COMITÉ DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE ET DE NOMINATION (6 réunions)		COMITÉ DE FINANCEMENT (20 réunions)		PRÉSENCE GLOBALE	
	(n <sup>bre</sup> )	(%)	(n <sup>bre</sup> )	(%)	(n <sup>bre</sup> )	(%)	(n <sup>bre</sup> )	(%)	(n <sup>bre</sup> )	(%)	(n <sup>bre</sup> )	(%)
Michael T. Boychuk	17	89 %	8	100 %	-	-	6	100 %	20	100 %	51	96 %
Craig Forman <sup>(1)</sup>	16	94 %	-	-	-	-	3	100 %	-	-	19	95 %
John R. Gaulding	17	89 %	-	-	5	100 %	6	100 %	18	90 %	46	92 %
Paul Gobeil <sup>(2)</sup>	5	83 %	1	100 %	-	-	3	100 %	-	-	9	90 %
Michael R. Lambert <sup>(3)</sup>	16	84 %	6	75 %	3	60 %	-	-	-	-	25	78 %
David G. Leith <sup>(4)</sup>	16	94 %	7	100 %	-	-	-	-	-	-	23	96 %
Anthony G. Miller	19	100 %	8	100 %	-	-	6	100 %	19	95 %	52	98 %
Martin Nisenholtz	18	90 %	8	100 %	5	100 %	4	67 %	-	-	35	90 %
Marc L. Reisch	19	100 %	-	-	5	100 %	-	-	-	-	24	100 %
Michael E. Roach	11	58 %	-	-	4	80 %	-	-	-	-	15	63 %
Bruce K. Robertson <sup>(5)</sup>	17	94 %	7	88 %	-	-	-	-	20	100 %	44	96 %
Marc P. Tellier	19	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	19	100 %

(1) Craig Forman a été nommé au conseil le 26 janvier 2012 et au comité de gouvernance d'entreprise et de nomination le 9 février 2012.

(2) Paul Gobeil a démissionné du comité d'audit et du comité de gouvernance et de nomination le 9 février 2012; il s'est retiré du conseil le 7 mai 2012.

(3) Michael R. Lambert a été nommé au comité d'audit le 10 janvier 2012.

(4) David G. Leith a été nommé au conseil et au comité d'audit le 9 février 2012.

(5) Bruce K. Robertson a été nommé administrateur, membre du comité d'audit et président du comité de financement le 10 janvier 2012.

## Indépendance du conseil

Après un examen détaillé mené par le comité de gouvernance d'entreprise et de nomination de la Société, le conseil a établi que neuf (9) des dix (10) administrateurs, soit la majorité des administrateurs, sont indépendants au sens du Règlement 52-110 sur le comité d'audit des

- Neuf des dix administrateurs sont indépendants
- Tous les membres des comités sont indépendants

Autorités canadiennes en valeurs mobilières et n'ont pas de relation importante avec la Société. De plus, le conseil a également déterminé que chacun des neuf (9) administrateurs indépendants respecte les critères plus exigeants d'indépendance élaborés et utilisés par la majorité des investisseurs institutionnels. Tous les membres des comités sont indépendants. M. Marc P. Tellier n'est pas considéré comme un administrateur indépendant, étant donné qu'il est président et chef de la direction de la Société.

Le tableau suivant indique l'indépendance de chaque administrateur de la Société.

STATUT			
Administrateur	Indépendant	Non indépendant	Motif de l'absence d'indépendance
Craig Forman	✓		
David A. Lazzarato	✓		
David G. Leith	✓		
Robert F. MacLellan	✓		
Judith A. McHale	✓		
Donald H. Morrison	✓		
Martin Nisenholtz	✓		
Kalpana Raina	✓		
Michael G. Sifton	✓		
Marc P. Tellier (ou le nouveau président et chef de la direction)		✓	Cette personne est président et chef de la direction de la Société

## Membres du conseil d'administration d'autres sociétés et mandats parallèles

Pour garantir que notre conseil demeure très indépendant et que tous les administrateurs respectent leur devoir d'agir efficacement et dans l'intérêt de la Société, le conseil revoit constamment le nombre d'autres conseils d'administration auxquels les administrateurs siègent. Plus précisément, le conseil a établi les règles qui suivent :

- Tous les administrateurs respectent les lignes directrices de la Société sur le nombre maximal de conseils d'autres sociétés et de comités d'audit ainsi qu'à l'égard des mandats parallèles
- Aucun membre du conseil ne siège au conseil d'une autre société ouverte où un autre membre du conseil siège

- **Nombre maximal de conseils :** Les administrateurs doivent limiter le nombre de conseils d'administration auxquels ils siègent à quatre (4) conseils de sociétés ouvertes, y compris la Société.
- **Nombre maximal de comités d'audit :** Les membres du comité d'audit de la Société ne peuvent pas siéger simultanément au comité d'audit de plus de trois (3) sociétés ouvertes, y compris le comité d'audit de la Société.

Tous les candidats proposés qui sont déjà administrateurs respectent actuellement ces lignes directrices. Le conseil est entièrement convaincu que chaque administrateur dispose du temps et des compétences qui lui permettent d'apporter une forte contribution au conseil. Tous les administrateurs ont démontré la volonté nécessaire à cet égard.

Les lignes directrices sur les pratiques de gouvernance de la Société prévoient que : (i) avant d'accepter un nouveau mandat à un conseil d'administration (ou tout nouveau mandat au conseil d'une société fermée ou d'un organisme gouvernemental qui exige beaucoup de temps de travail), l'administrateur doit en informer officiellement le président du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination afin de s'assurer que ce nouveau mandat ne créera pas de conflits d'intérêts avec son poste d'administrateur de la Société; (ii) tout nouveau mandat au conseil d'une société ouverte auquel un autre administrateur siège déjà est assujéti à l'approbation du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination afin de limiter le nombre de conseils d'administration et de comités d'autres sociétés ouvertes auxquels plus d'un administrateur de la Société siège à un maximum de deux; (iii) le président et chef de la direction de la Société doit obtenir l'autorisation préalable du conseil avant de siéger à un autre conseil d'administration; (iv) aucun dirigeant de la Société ne peut être administrateur d'une société dont un administrateur indépendant de la Société est dirigeant.

L'appartenance des administrateurs au conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes au Canada ou à l'étranger est indiquée sous « Élection du conseil d'administration – Candidats ».

Au 20 mars 2013, aucun administrateur ne siégeait avec un autre administrateur au conseil d'une autre société cotée.

## Durée du mandat des administrateurs

Le tableau suivant indique le nombre d'années d'ancienneté des administrateurs actuels qui sont candidats à l'élection au conseil de la Société :

Durée du mandat	Administrateur
Moins d'un an	David A. Lazzarato Robert F. MacLellan Judith A. McHale Donald H. Morrison Kalpana Raina Michael G. Sifton
Un an	Craig Forman David G. Leith
Sept ans	Martin Nisenholtz

Au 20 mars 2013, la durée moyenne du mandat des candidats au conseil de la Société était de 1,2 an, ce qui reflète le fait que six (6) administrateurs ont été remplacés à la suite de la mise en œuvre de la restructuration du capital le 20 décembre 2012. Pour de plus amples détails, voir « Élection du conseil d'administration – Restructuration du capital ».

## Évaluation du rendement du conseil et des comités

Le comité de gouvernance d'entreprise et de nomination procède tous les ans à une évaluation officielle de l'efficacité et du rendement du conseil, de ses comités, des présidents du conseil et des comités et de chaque administrateur. Cette évaluation annuelle complète comprend trois composantes principales.

**Questionnaire écrit :** Chaque administrateur est tenu de répondre à un questionnaire écrit qui porte sur une vaste gamme de questions relatives au conseil, y compris son efficacité, la qualité des documents écrits, le bien-fondé des ordres du jour, la qualité de la participation des autres administrateurs, l'évaluation de l'efficacité des processus du comité ainsi que d'autres questions.

**Rencontres individuelles :** Le président du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination et le président du conseil rencontrent individuellement chaque administrateur pour obtenir ses commentaires au sujet du rendement du conseil et des comités. Le président du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination fait circuler tous les ans une liste préliminaire des points qui seront abordés avec chaque administrateur. Ces points de discussion portent sur le leadership, l'indépendance, la composition et la structure, l'ampleur de l'engagement et de la participation, l'efficacité des communications avec la direction, la dynamique sociale, l'amélioration continue des connaissances et la charge de travail du conseil et de chaque comité ainsi que sur l'indépendance, le rendement et l'apport de chaque administrateur. Les résultats obtenus sont compilés et analysés par le comité de gouvernance d'entreprise et de nomination, qui présente ensuite un rapport au conseil. L'évaluation du conseil est produite à temps pour permettre à la direction de se pencher, à sa réunion de planification stratégique suivante, sur les questions de stratégie soulevées dans le cadre de l'évaluation ou autrement.

**Grille de compétences :** Le comité de gouvernance d'entreprise et de nomination tient une grille des compétences du conseil. Chaque administrateur doit indiquer son expérience et son expertise, qui est entrée dans la grille. La grille de compétences permet au conseil de passer en revue facilement les diverses compétences dont dispose le conseil pour s'assurer que son expertise est bien équilibrée. Les résultats sont examinés, analysés et soumis au conseil dans son ensemble. La grille de compétences contient les éléments suivants au sujet des administrateurs actuels qui sont candidats à l'élection au conseil :

	Âge	Lieu	Genre		Nombre de conseils		Mandat	Retraité	Expertise (cochez toutes les compétences possédées)										
			Homme	Femme	Société ouverte (y compris Yellow Media Limitede)	Autres conseils importants			Nombre d'années	Oui (O) / Non (N)	Leadership de cadre supérieur	Finances	Planification stratégique	Expérience de l'industrie	Ventes	Marketing	Technologie de l'information	Ressources humaines	Juridique
Craig Forman	51	CA	✓		1	1	1	N	✓		✓	✓					✓	✓	
David Lazzarato	57	ON	✓		1	4	-	0	✓	✓	✓			✓	✓		✓		
David G. Leith	52	ON	✓		4	2	1	0	✓	✓	✓							✓	✓
Robert F. MacLellan	58	ON	✓		2	3	-	0	✓	✓	✓					✓			✓
Judith A. McHale	66	NY		✓	2	4	-	N	✓		✓		✓				✓	✓	✓
Donald H. Morrison	60	ON	✓		1	3	-	0	✓		✓		✓	✓		✓			
Martin Nisenholtz	57	NY	✓		1	4	7	0	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			
Kalpna Raina	57	NY		✓	4	1	-	0		✓	✓	✓				✓			✓
Michael G. Sifton	52	ON	✓		1	1	-	N	✓		✓	✓				✓			

## Orientation et formation continue

Il incombe au comité de gouvernance d'entreprise et de nomination de mettre sur pied et de revoir les programmes d'orientation et de formation continue de la Société à l'intention des administrateurs. Les nouveaux administrateurs reçoivent une trousse d'information exhaustive sur les activités de la Société, ses plans stratégiques et opérationnels, son système de gouvernance et sa situation financière (y compris des rapports d'analystes), des renseignements sur la couverture d'assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants, ainsi que des copies des procès-verbaux des réunions du conseil et des comités tenus l'année précédente. En outre, les nouveaux administrateurs rencontrent le président et chef de la direction, le chef de la direction financière et d'autres membres de la direction au besoin pour discuter de ces questions et se familiariser avec leur poste, les priorités de la Société, ses perspectives et les principaux risques et défis auxquels la Société ou son secteur d'activité sont confrontés. En septembre 2012, une session de travail de deux jours a été tenue au siège social de la Société à l'intention des administrateurs qui avaient accepté de se joindre au nouveau conseil à la suite de la prise d'effet de la restructuration du capital. Cette session de travail a donné lieu à des présentations par la direction sur une vaste gamme de sujets relatifs à la Société, y compris en ce qui concerne les priorités stratégiques, la comptabilité, la gouvernance et les ressources humaines.

Les membres de la haute direction font régulièrement des présentations aux réunions du conseil et des comités pour informer les administrateurs des faits récents qui concernent la Société, ses activités et sa situation financière et les tenir au courant de l'évolution du secteur. Les administrateurs reçoivent régulièrement des études d'analystes, des études sectorielles et des analyses comparatives à jour. À chaque réunion régulière du conseil, les administrateurs reçoivent des mises à jour et de brefs sommaires de renseignements pertinents, et il est fait rapport au conseil des dernières délibérations et décisions des comités du conseil.

La Société encourage également les membres de son conseil à participer à des programmes de formation offerts aux administrateurs par de grandes institutions d'enseignement supérieur, et ce, à ses frais dans une mesure raisonnable. En 2012, M. Forman a terminé le programme de formation des dirigeants de l'Université Stanford.

## Rémunération des administrateurs

### Rémunération forfaitaire annuelle en espèces

Chaque administrateur qui n'est pas un salarié de la Société ou d'une de ses filiales (un « administrateur non dirigeant ») touche la rémunération en espèces suivante pour chacune des fonctions suivantes :

	Rémunération forfaitaire annuelle en espèces (\$)
<b>Rémunération forfaitaire pour siéger au conseil et aux comités permanents</b>	
Président du conseil d'administration	260 000
Membres du conseil	110 000
Président du comité d'audit	20 000
Président du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination	11 000
Président du comité des ressources humaines et de rémunération	11 000
Membre du comité d'audit	8 250
Membre du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination	5 500
Membre du comité des ressources humaines et de rémunération	5 500
<b>Rémunération forfaitaire pour siéger aux comités spéciaux <sup>(1)</sup></b>	
Président du comité de financement	50 000
Membre du comité de financement	30 000

*(1) Le comité de financement a été créé en 2011 pour fournir de l'aide, des conseils et des recommandations à la direction sur des questions relatives à la structure du capital et aux options de financement et de refinancement de la Société. Le comité de financement a été dissous à la suite de la mise en œuvre de la restructuration du capital en décembre 2012.*

Sauf en ce qui concerne les réunions du comité de financement, les administrateurs ne touchent aucun jeton de présence. Ceux qui doivent parcourir plus de 1 000 km pour assister à une réunion du conseil d'administration ou d'un comité touchent une indemnité de déplacement de 1 500 \$ par réunion à laquelle ils assistent en personne. La Société leur rembourse leurs frais de déplacement. En ce qui concerne le comité de financement, les administrateurs qui ne sont pas des salariés de la Société ont reçu l'indemnité quotidienne ou les jetons de présence suivants, sous réserve d'un maximum de 2 000 \$ par jour :

	Montant (\$)
Indemnité quotidienne	2 000
Jetons de présence - en personne	1 500
Jetons de présence - conférence téléphonique	1 000

### Lignes directrices en matière de propriété d'actions applicables aux administrateurs

Les lignes directrices en matière de propriété d'actions de l'ancienne Yellow Média obligeaient les administrateurs non dirigeants à détenir en actions trois (3) fois leur rémunération forfaitaire annuelle dans les cinq (5) ans suivant leur nomination. L'actionnariat de l'administrateur était calculé en fonction de la valeur des actions ordinaires qu'il détenait. Avant la résiliation de l'ancien régime d'unités d'actions avec restrictions (au sens donné à ce terme à la rubrique « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Programmes incitatifs à long terme », il était aussi tenu compte de la valeur des actions avec restrictions détenues par l'administrateur. Pour l'application des lignes directrices, la valeur des actions ordinaires était la plus élevée entre (A) leur prix d'achat respectif, et (B) leur cours de clôture à la TSX à la fin de l'année civile. Les lignes directrices en matière de propriété d'actions applicables aux administrateurs non dirigeants prévoyaient également qu'en cas d'augmentation de la rémunération forfaitaire annuelle payable aux administrateurs au cours d'un exercice, les administrateurs devaient augmenter en proportion leurs avoirs minimums en actions dans un délai raisonnable.

À la suite de la prise d'effet de la restructuration du capital, le nouveau conseil passera en revue, en 2013, les politiques de gouvernance d'entreprise et de rémunération de la Société, y compris la composition du groupe de comparaison employé aux fins de rémunération. Dans le cadre de cet examen, le comité de gouvernance d'entreprise et de nomination du conseil se penchera sur l'adoption de lignes directrices régissant les avoirs minimums en actions que doivent posséder les administrateurs et l'étalement comparatif de l'actionnariat des administrateurs.

Il est interdit aux administrateurs de couvrir la valeur des titres de la Société qu'ils détiennent.

### Attributions fondées sur des actions – valeur acquise durant l'exercice

En 2009, la Société a attribué à chaque administrateur non dirigeant siégeant alors au conseil 3 500 actions avec restrictions en vertu de l'ancien régime d'unités d'actions avec restrictions, ainsi que 7 000 actions avec restrictions au président du conseil. Les droits afférents à ces actions avec restrictions ont été acquis le 20 février 2012, au troisième anniversaire de la date de leur attribution. Une description de l'ancien régime d'unités d'actions avec restrictions figure à la rubrique « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Composantes de la rémunération totale en 2012 – Ancien régime d'unités d'actions avec restrictions ».

Le tableau suivant présente le nombre d'actions avec restrictions dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2012, le nombre d'actions sous-jacentes conservées après l'acquisition des droits afférents à ces actions et la valeur des actions avec restrictions au moment de l'acquisition des droits y afférents, le 20 février 2012.

<b>ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS</b>			
<b>Nom</b>	<b>Actions restreintes dont les droits sont acquis (N<sup>bre</sup>)</b>	<b>Actions avec restrictions conservées après l'acquisition des droits (N<sup>bre</sup>)</b>	<b>Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice<sup>(1)</sup> (\$)</b>
Michael T. Boychuk	3 500	Néant	385
John R. Gaulding	3 500	Néant	385
Paul Gobeil	3 500	Néant	385
Michael R. Lambert	3 500	Néant	385
Anthony G. Miller	3 500	Néant	385
Martin Nisenholtz	3 500	Néant	385
Marc L. Reisch	7 000	Néant	770

(1) Valeur calculée en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de l'ancienne Yellow Média à la TSX le 20 février 2012, soit 0,11 \$ l'action. Dans le cadre de la restructuration du capital, toutes les actions ordinaires de l'ancienne Yellow Média ont été échangées contre des actions de la Société à raison de 199,9288 actions ordinaires de l'ancienne Yellow Média pour une action de la Société.

### **Attributions fondées sur des actions en cours**

Au 31 décembre 2012, les administrateurs non dirigeants ne détenaient aucune attribution fondée sur des actions (dont les droits ont été acquis ou non), y compris des actions avec restrictions.

### **Rémunération totale des administrateurs non dirigeants**

Le tableau suivant présente la rémunération totale gagnée pour l'exercice terminé le 31 décembre 2012 par chacun des administrateurs non dirigeants qui était administrateur de l'ancienne Yellow Média pendant l'exercice terminé le 31 décembre 2012 mais qui a cessé de l'être au plus tard à la mise en œuvre de la restructuration du capital le 20 décembre 2012. Les administrateurs non dirigeants énumérés ci-après n'ont reçu aucune attribution fondées sur des actions en 2012.

<b>RÉMUNÉRATION GAGNÉE - ANCIENS ADMINISTRATEURS</b>							
<b>Nom</b>	<b>Rémunération forfaitaire des administrateurs (\$)</b>	<b>Rémunération forfaitaire des membres du comité d'audit (\$)</b>	<b>Rémunération forfaitaire des membres du comité des RH et de rémunération (\$)</b>	<b>Rémunération forfaitaire des membres du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination (\$)</b>	<b>Rémunération forfaitaire des membres du comité de financement et jetons de présence<sup>(1)</sup> (\$)</b>	<b>Autre rémunération<sup>(2)</sup> (\$)</b>	<b>Total<sup>(3)</sup> (\$)</b>
Michael T. Boychuk <sup>(4)</sup>	110 000	20 000	-	5 500	22 000	-	157 500
John R. Gaulding <sup>(5)</sup>	110 000	-	11 000	5 500	19 500	3 000	149 000
Paul Gobeil <sup>(6)</sup>	38 681	884	-	589	-	-	40 155
Michael R. Lambert <sup>(7)</sup>	110 000	8 250	5 500	-	-	3 000	126 750
Anthony G. Miller <sup>(8)</sup>	110 000	8 250	-	11 000	21 000	-	150 250
Marc L. Reisch <sup>(9)</sup>	260 000	-	5 500	-	-	-	265 500
Michael E. Roach	110 000	-	5 500	-	-	-	115 500
Bruce K. Robertson <sup>(10)</sup>	110 000	8 250	-	-	72 000	-	190 250

(1) Le comité de financement a été créé en 2011 pour fournir de l'aide, des conseils et des recommandations à la direction sur des questions relatives à la structure du capital et aux options de financement et de refinancement de la Société. Il a été dissous en décembre 2012, à la suite de la mise en œuvre de la restructuration du capital.

(2) Ces sommes représentent des allocations de déplacement. Les administrateurs non dirigeants ne touchent aucune attribution fondée sur des actions, aucune rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres et aucune prestation de retraite.

(3) La rémunération totale a été versée en espèces.

(4) Michael T. Boychuk a agi à titre de président du comité d'audit.

(5) John R. Gaulding a agi à titre de président du comité des ressources humaines et de rémunération.

(6) Paul Gobeil a démissionné du comité d'audit et du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination le 9 février 2012. Il a quitté le conseil le 7 mai 2012.

(7) Michael R. Lambert a été nommé au comité d'audit le 10 janvier 2012.

(8) Anthony G. Miller a agi à titre de président du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination.

(9) Marc L. Reisch a agi à titre de président du conseil.

(10) Bruce K. Robertson a été nommé président du comité de financement et du comité d'audit le 10 janvier 2012.

Le tableau suivant présente la rémunération totale gagnée pour l'exercice terminé le 31 décembre 2012 par chacun des administrateurs non dirigeants qui a été nommé au conseil à la mise en œuvre de la restructuration du capital le 20 décembre 2012, ou qui a continué à y siéger, y compris la rémunération totale gagnée par chacun des administrateurs non dirigeants qui était un administrateur de l'ancienne Yellow Média (maintenant appelée Financement YPG) pendant l'exercice terminé le 31 décembre 2012 et qui a continué de siéger au conseil après la mise en œuvre de la restructuration du capital. Les administrateurs non dirigeants énumérés ci-après n'ont reçu aucune attribution fondée sur des actions en 2012.

#### HONORAIRES GAGNÉS

Nom	Rémunération forfaitaire des administrateurs (\$)	Rémunération forfaitaire des membres du comité d'audit (\$)	Rémunération forfaitaire des membres du comité des RH et de rémunération (\$)	Rémunération forfaitaire des membres du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination (\$)	Autre rémunération <sup>(1)</sup> (\$)	Total <sup>(2)</sup> (\$)
Craig Forman <sup>(3)</sup>	102 445	-	-	4 926	6 000	113 371
David A. Lazzarato <sup>(4)</sup>	3 587	652	-	-	-	4 239
David G. Leith <sup>(5)</sup>	98 214	7 366	-	359	-	105 939
Robert F. MacLellan <sup>(6)</sup>	8 478	269	-	-	-	8 747
Judith A. McHale	3 587	-	179	179	-	3 946
Martin Nisenholtz <sup>(7)</sup>	110 000	8 250	5 500	5 500	-	129 250
Kalpana Raina <sup>(8)</sup>	3 587	-	359	-	-	3 946
Michael G. Sifton	3 587	-	179	-	-	3 766

(1) Ces sommes représentent des allocations de déplacement. Les administrateurs non dirigeants ne touchent aucune attribution fondée sur des actions, aucune rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres et aucune prestation de retraite.

(2) La rémunération totale a été versée en espèces.

(3) Craig Forman a été nommé au conseil le 26 janvier 2012 et au comité de gouvernance d'entreprise et de nomination le 9 février 2012.

(4) David A. Lazzarato a été nommé président du comité d'audit le 20 décembre 2012.

(5) David G. Leith a été nommé au conseil et au comité d'audit le 9 février 2012.

(6) Robert F. MacLellan a été nommé président du conseil le 20 décembre 2012.

(7) Martin Nisenholtz a siégé au comité d'audit et au comité de gouvernance et de nomination jusqu'au 20 décembre 2012. Il a été nommé au comité des ressources humaines et de rémunération le 20 décembre 2012.

(8) Kalpana Raina a été nommée présidente du comité des ressources humaines et de rémunération le 20 décembre 2012.

## Comité de gouvernance d'entreprise et de nomination

À la suite de la mise en œuvre de la restructuration du capital le 20 décembre 2012, le nombre de membres du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination a été fixé à trois (3). David G. Leith (président), Craig Forman et Judith A. McHale ont été nommés à ce comité et y siègent actuellement.

Le tableau qui suit présente l'expérience des membres actuels du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination.

MEMBRES DU COMITÉ	EXPÉRIENCE FORMATRICE
David G. Leith	M. Leith a acquis plus de 25 ans d'expérience auprès de Marchés mondiaux CIBC. Les derniers postes qu'il a occupés jusqu'en février 2009 sont ceux de vice-président du conseil et de directeur général. M. Leith est président du conseil de Manitoba Telecom Services Inc. depuis 2009 et il est membre d'office de tous ses comités, y compris son comité de gouvernance et de nomination. M. Leith est également membre du comité de gouvernance et des nominations de la Compagnie de la Baie d'Hudson. Il a été fiduciaire de TransGlobe Apartment Real Estate Investment Trust, dont il était membre du comité de gouvernance, de rémunération et de mises en candidature.
Craig Forman	Craig Forman a acquis son expérience en gouvernance d'entreprise en siégeant à titre de président exécutif du conseil d'Appia, Inc. et de WHERE, Inc., ainsi qu'à titre de vice-président directeur et président, accès et auditoire, et chef de produits de EarthLink, Inc., fournisseur de services Internet établi à Atlanta. M. Forman est titulaire d'une maîtrise en droit de la Yale Law School. M. Forman a terminé le programme de formation des administrateurs de l'Université Stanford en 2012, qui comprenait des modules sur la gouvernance d'entreprise.
Judith A. McHale	M <sup>me</sup> McHale a de longs antécédents en gouvernance d'entreprise, ayant été présidente et chef de la direction, chef de l'exploitation et avocate générale de Discovery Communications. Son expérience au gouvernement à titre sous-secrétaire d'État à la diplomatie publique et aux affaires publiques offre au conseil d'administration un point de vue unique sur les questions et les processus de réglementation. Elle siège au conseil de Ralph Lauren Corp. et a siégé au conseil de Host Hotels and Resorts, Inc., Digital Globe Inc., Potomac Power and Electric Company et John Hancock Financial Services.

Jusqu'au 20 décembre 2012, le comité de gouvernance d'entreprise et de nomination était composé de cinq (5) administrateurs indépendants, soit Michael T. Boychuk, Craig Forman, John R. Gaulding, Anthony G. Miller (président) et Martin Nisenholtz. Le comité de gouvernance d'entreprise et de nomination a tenu six (6) réunions en 2012, et le taux de présence à ces réunions a été de 93 %.

En 2012, le comité de gouvernance d'entreprise et de nomination a fait ce qui suit :

- Il a évalué la composition, la taille, les compétences et les habiletés du conseil et a supervisé le processus de renouvellement des membres du conseil qui a entraîné la nomination de Bruce K. Robertson et Craig Forman au conseil en janvier 2012, celle de David G. Leith, en février 2012, et le départ à la retraite de Paul Gobeil en mai 2012 ;
- Il a proposé les candidats à élire aux postes d'administrateurs à l'assemblée générale annuelle ;
- Il a recommandé la nomination du président du conseil, passé en revue la composition des comités et recommandé des changements à y apporter ;
- Il a passé en revue la rémunération des administrateurs et décidé de ne pas la modifier ;
- Il a approuvé les modifications des lignes directrices sur les pratiques de gouvernance ;
- Il a approuvé les modifications de la charte du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination, du code d'éthique et de la politique en matière d'opérations d'initiés de la Société ;
- Il a révisé le programme de responsabilité sociale de l'entreprise de la Société ;
- Il a révisé le programme d'assurance des administrateurs et dirigeants de la Société ;
- Il a révisé et approuvé l'information concernant les pratiques de gouvernance dans la circulaire ;
- Il a supervisé la distribution et le versement aux administrateurs des actions avec restrictions de 2009 ;
- Il a révisé le système de gouvernance d'entreprise de la Société afin de s'assurer de sa conformité aux exigences prévues par les lois et règlements applicables ;
- Ses membres se sont réunis à huis clos, hors la présence de la direction, à chaque réunion.

## Comité des ressources humaines et de rémunération

À la suite de la mise en œuvre de la restructuration du capital le 20 décembre 2012, le nombre de membres du comité de ressources humaines et de rémunération a été fixé à quatre (4). Kalpana Raina (présidente), Judith A. McHale, Martin Nisenholtz et Michael G. Sifton ont été nommés à ce comité et y siègent actuellement.

Le conseil estime que les membres du comité des ressources humaines et de rémunération possèdent collectivement les connaissances, l'expérience et les antécédents nécessaires pour s'acquitter du mandat du comité et pour prendre des décisions éclairées sur le bien-fondé des politiques de rémunération de la Société. Tous les membres du comité des ressources humaines et de rémunération ont occupé ou occupent actuellement des postes de haute direction. Les membres du comité ont ainsi acquis de l'expérience directement liée à la gestion de la rémunération des dirigeants puisqu'ils ont pris des décisions courantes concernant la rémunération des dirigeants et ont conçu des régimes incitatifs à court et à long terme assortis d'objectifs liés à la création soutenue de valeur pour les actionnaires. Le tableau qui suit présente l'expérience des membres actuels du comité des ressources humaines et de rémunération.

MEMBRE DU COMITÉ	EXPÉRIENCE DIRECTE	EXPÉRIENCE FORMATRICE
Kalpana Raina	Oui	Au cours des 18 années où elle a travaillé à la Bank of New York, M <sup>me</sup> Raina a été largement exposée aux questions de rémunération, principalement dans ses fonctions de vice-présidente directrice et de directrice de ses bureaux en France, en Espagne, en Italie, en Belgique et en Allemagne. Dans ce contexte, elle a participé, avec des consultants externes en rémunération et son équipe interne de ressources humaines, à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes concurrentiels de rémunération des dirigeants. M <sup>me</sup> Raina siège également au conseil de RealNetworks, Inc., elle est administratrice et membre du comité de rémunération de dirigeants et du comité de développement de John Wiley & Sons Inc. et administratrice et membre du comité de rémunération du Information Services Group, Inc.
Judith A. McHale	Oui	À titre de présidente et chef de la direction, chef de l'exploitation et avocate générale de Discovery Communications Inc. pendant plusieurs années, M <sup>me</sup> McHale a collaboré étroitement avec des consultants externes en rémunération, son équipe interne de ressources humaines et le conseil afin d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes concurrentiels de rémunération des dirigeants. M <sup>me</sup> McHale siège également au conseil de Ralph Lauren Corp. et a été administratrice et membre du comité des politiques de rémunération de Host Hotels and Resorts, Inc., Digital Globe Inc., Potomac Power and Electric Company et John Hancock Financial Services.
Martin Nisenholtz	Oui	Pendant plus de 25 ans, M. Nisenholtz a participé à la mise sur pied de régimes destinés aux dirigeants alors qu'il était vice-président principal, Exploitation numérique de The New York Times Company et chef de la direction de New York Times Digital. Il a acquis à cette occasion une vaste expérience dans l'élaboration et la mise en œuvre de programmes concurrentiels de rémunération des dirigeants. Il a également siégé au comité des ressources humaines et de rémunération de l'ancienne Yellow Média de mai 2006 à mai 2009, puis à compter d'octobre 2011.
Michael G. Sifton	Oui	Au fil des nombreuses années où il a été président et chef de la direction de Corporation Sun Média, président, chef de la direction et administrateur d'Osprey Media Group, président de Hollinger Canadian Newspaper G.P., président et chef de la direction d'Armada Communications Limited, président et chef de la direction de Praxis Technologies Inc. et président du comité de rémunération du St. Andrew's College, M. Sifton a acquis une vaste expérience en rémunération, en raison de sa collaboration avec les consultants externes en rémunération, son équipe interne de ressources humaines et le conseil dans le cadre de l'élaboration de programmes concurrentiels de rémunération des dirigeants.

Jusqu'au 20 décembre 2012, le comité des ressources humaines et de rémunération se composait de cinq (5) administrateurs indépendants, soit John R. Gauling (président), Michael R. Lambert, Martin Nisenholtz, Marc L. Reisch et Michael E. Roach. Voir la déclaration annuelle de la rémunération des dirigeants à la rubrique « Rapport sur la rémunération de la haute direction – Sommaire ». Le comité des ressources humaines et de rémunération a tenu cinq (5) réunions en 2012. Le taux de présence à ces réunions a été de 88 %.

En 2012, le comité des ressources humaines et de rémunération a fait ce qui suit :

- Il a révisé la méthode d'analyse comparative de la rémunération, la composition des groupes de comparaison et l'utilisation des données tirées de l'analyse comparative pour établir les niveaux de rémunération cibles ;
- Il a révisé et approuvé le rapport sur les résultats du régime incitatif de 2011 par rapport aux cibles pour le cycle de rendement terminé le 31 décembre 2011, confirmant que les cibles de rendement n'avaient pas été atteintes ;
- Il a évalué le rendement du président et chef de la direction pour 2011, approuvé ses objectifs pour 2012 et recommandé que sa rémunération demeure la même ;
- Il a révisé les évaluations annuelles du rendement des membres de la haute direction remises par le président et chef de la direction et a approuvé leur rémunération de base ;
- Il a révisé et approuvé les modifications du régime incitatif à court terme en vue d'inclure des indicateurs de rendement clé illustrant l'évolution de la transformation de l'entreprise et la réalisation des priorités stratégiques et opérationnelles ;
- Il a révisé et approuvé les modifications des lignes directrices en matière de propriété d'actions applicables aux dirigeants pour ajouter des dispositions anti-couverture interdisant la monétisation, la couverture ou la réduction de l'exposition à l'égard des actions détenues ;
- Il a révisé et approuvé la réorganisation des systèmes d'information et des services de technologie de l'information, des ventes, de l'exploitation, des ressources humaines et du marketing. Il a approuvé la nomination des membres de la haute direction, leur rémunération de base annuelle et les cibles du régime incitatif à court terme ;
- Il a révisé et approuvé l'analyse de la rémunération figurant dans la circulaire de sollicitation de procurations ;
- Il a révisé et approuvé la politique en matière de cessation d'emploi des hauts dirigeants de la Société ;
- Il a approuvé la modification de la charte du comité des ressources humaines et de rémunération ;
- Il a reçu des comptes rendus et des recommandations concernant des relations de travail intéressant la Société ;
- Ses membres se sont réunis à huis clos, hors la présence de la direction, à chaque réunion.

## Comité d'audit

À la suite de la mise en œuvre de la restructuration du capital le 20 décembre 2012, le nombre de membres du comité d'audit a été fixé à trois (3). Le comité d'audit est actuellement composé de David A. Lazzarato (président), David G. Leith et Robert F. MacLellan.

Le conseil est d'avis que les membres du comité d'audit ont les connaissances et les compétences nécessaires à la supervision des contrôles et procédures de communication de l'information financière, des systèmes comptables et des contrôles internes sur l'information financière de la Société. Tous les membres du comité d'audit possèdent des compétences financières au sens de la législation en valeurs mobilières applicable, c'est-à-dire qu'ils ont la capacité de lire et de comprendre un jeu d'états financiers qui présentent des questions comptables d'une ampleur et d'un degré de complexité comparables dans l'ensemble à ceux des questions dont on peut raisonnablement penser qu'elles seront soulevées par les états financiers de la Société. Le tableau qui suit présente l'expérience des membres actuels du comité d'audit.

MEMBRE DU COMITÉ	COMPÉTENCES FINANCIÈRES	EXPÉRIENCE FORMATRICE
David A. Lazzarato, FCA, IAS.A	Oui	M. Lazzarato a acquis une grande expérience en comptabilité, en financement d'entreprises et en fusions et acquisitions dans son rôle de premier vice-président de Bell Canada, chef de la direction de Craig Wireless Systemes Ltd., chef des finances de Communications Alliance Atlantis Inc., chef des activités de l'entreprise de MTS Allstream Inc., premier vice-président et chef des finances d'Allstream (auparavant AT&T Canada), premier vice-président et chef des finances de Radiocommunication BCE Mobile Inc., vice-président et contrôleur de BCE Inc. et premier vice-président, Finances et administration de CAE Electronique Ltée. M. Lazzarato est Fellow de l'Ordre des comptables agréés et titulaire d'un baccalauréat en commerce. Il a terminé le programme de formation des administrateurs de l'Institut des administrateurs de sociétés.
David G. Leith	Oui	M. Leith a acquis plus de 25 ans d'expérience en financement par capitaux propres et par emprunts, en financement public et en fusions et acquisitions auprès de Marchés mondiaux CIBC et des sociétés qu'elle a remplacées. Derniers postes occupés : vice-président du conseil de Marchés mondiaux CIBC et directeur général et chef des activités de Services bancaires d'investissement, de Services financiers aux entreprises et de Services de banque d'affaires de Marchés mondiaux CIBC. Ayant travaillé dans les secteurs des services bancaires d'investissement, des marchés financiers et des services de banque d'affaires, M. Leith a acquis une vaste expérience de l'évaluation et de l'analyse d'états financiers. En tant que président du conseil de Manitoba Telecom Services Inc., il est membre d'office de tous ses comités, y compris le comité d'audit, auquel il siégeait également avant d'en être nommé président. Il siège également au comité d'audit de la Compagnie de la Baie d'Hudson et a également été fiduciaire et membre du comité d'investissement de TransGlobe Apartment Real Estate Investment Trust.
Robert F. MacLellan, CA	Oui	M. MacLellan a acquis une grande expérience en matière de comptabilité, de régimes de retraite, de gestion de fonds et de services bancaires d'investissement, à titre de premier vice-président et chef des placements du Groupe Financier Banque TD, directeur général et chef du groupe bancaire commercial de The Lancaster Financial Holdings et vice-président et administrateur de McLeod Young Weir (Scotia McLeod). Lorsqu'il était au Groupe Financier Banque TD, il supervisait la gestion des investissements et du fonds de retraite des employés. M. MacLellan siège également au comité d'audit de T. Rowe Price. Il est comptable agréé et titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Harvard et d'un baccalauréat en commerce de l'Université Carleton.

Jusqu'au 20 décembre 2012, le comité d'audit était composé de six (6) administrateurs indépendants, soit Michael T. Boychuk (président), Michael R. Lambert, David G. Leith, Anthony G. Miller, Martin Nisenholtz et Bruce K. Robertson. Le comité d'audit a tenu huit (8) réunions en 2012. Le taux de présence à ces réunions a été de 94 % en 2012.

En 2012, le comité d'audit a fait ce qui suit :

- Il a recommandé au conseil les états financiers consolidés annuels et trimestriels, les rapports de gestion y afférents et les communiqués de presse à ce sujet ;
- Il a étudié et recommandé l'inscription d'une charge pour perte de valeur du goodwill au premier trimestre de 2012 ;
- Il a recommandé l'approbation de la notice annuelle pour l'exercice terminé le 31 décembre 2011 et de la circulaire de sollicitation de procurations relative à l'assemblée annuelle des actionnaires ;
- Il a examiné la lettre de mission de l'auditeur, y compris l'ampleur de l'audit et les honoraires ;
- Il a examiné les politiques comptables ;
- Il a présenté un rapport au conseil sur la supervision et la réception des attestations de la direction confirmant le respect des clauses restrictives, des retraits, des déductions et des remboursements de la dette ;
- Il a étudié les rapports trimestriels de la trésorerie ;
- Il a étudié les rapports trimestriels du comité d'éthique ;
- Il a étudié les rapports d'audit interne et supervisé la mise en œuvre des recommandations de l'auditeur interne ;
- Il a étudié les rapports sur la capitalisation des régimes de retraite et a supervisé les modifications de la stratégie de placement des régimes de retraite à prestations définies et à cotisations définies de la Société ;
- Il a reçu et étudié les rapports de la direction sur les contrôles internes de l'information financière ainsi que les contrôles et les procédures de communication de l'information ;
- Il a approuvé la modification de la politique de communication de l'information, de la charte du comité d'audit et de la politique de déclaration de problèmes ;
- Il a examiné la circulaire relative à la restructuration du capital et en a recommandé l'approbation par le conseil ;
- Il a rencontré chaque trimestre en privé et individuellement les auditeurs externes, les auditeurs internes et la direction.

## **Comité de financement**

En 2011, la Société a commencé à étudier les différentes manières de refinancer ses emprunts venant à échéance à compter de 2012. En octobre 2011, le conseil a mis sur pied le comité de financement, chargé de fournir des conseils et de formuler des recommandations concernant la structure du capital et les actifs de la Société. Le mandat du comité de financement a été modifié le 8 février 2012 pour inclure également la formulation de conseils et de recommandations concernant le financement, les solutions de refinancement et les besoins en liquidités de la Société. Le comité de financement s'est vu confier la responsabilité, entre autres, de fournir au conseil d'administration et à la direction aide, conseils et recommandations sur la structure du capital de la Société, les options de financement et le refinancement, ce qui a mené à l'annonce de la restructuration du capital en juillet 2012 et sa mise en œuvre en décembre de la même année. Le comité de financement était composé de quatre (4) administrateurs indépendants, soit Michael T. Boychuk, John R. Gaulding, Anthony G. Miller et Bruce K. Robertson (président). Le comité de financement avait une charte écrite officielle qui présentait sa structure, ses fonctions et ses responsabilités. Le comité de financement a tenu vingt (20) réunions au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2012. Le taux de présence à ces réunions a été de 96,3 % en 2012.

En 2012, le comité de financement a fait ce qui suit :

- Il a examiné diverses propositions de conseillers financiers sur les choix de refinancement et a supervisé la négociation et la mise en œuvre de la restructuration du capital avec les diverses parties prenantes ;
- Il a examiné la restructuration du capital et le plan d'arrangement s'y rapportant et en a recommandé l'approbation ;
- Il a approuvé les modifications de la charte du comité de financement.

Le mandat du comité de financement a pris fin en 2012 avec la mise en œuvre de la restructuration du capital et la prise d'effet du plan d'arrangement. Le comité de financement a été dissous le 19 décembre 2012.

# Rapport sur la rémunération de la haute direction

## Sommaire

Madame, Monsieur,

Au cours de la dernière année, le conseil a dû prendre des décisions très difficiles, mais essentielles, en vue de protéger l'avenir de notre Société. Nous avons fini l'année 2012 avec un bilan beaucoup plus solide et une plus grande latitude financière à long terme. Nous pouvons maintenant nous concentrer entièrement sur la transformation de notre entreprise en une société de premier plan dans l'industrie des solutions de marketing numérique. Dans le présent rapport sur la rémunération de la haute direction ainsi qu'à la rubrique « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction », le terme « **comité** » désigne le comité des ressources humaines et de rémunération de l'ancienne Yellow Média pour la période précédant la mise en œuvre de la restructuration du capital, et le comité des ressources humaines et de rémunération de Yellow Média Limitée pour la période suivant la mise en œuvre de la restructuration du capital.

Les membres soussignés du comité ont été nommés à la suite de la mise en œuvre de la restructuration du capital le 20 décembre 2012. Les décisions relatives à la rémunération de 2012 ont été prises par le comité en place avant la restructuration du capital, soit John R. Gaulding (président), Michael R. Lambert, Martin Nisenholtz, Marc L. Reisch et Michael E. Roach. Nous présentons ci-dessous un rapport sur les décisions prises par le comité avant la mise en œuvre de la restructuration du capital et les décrivons pour autant que nous en avons connaissance.

À la suite de notre nomination, nous procéderons à l'examen des politiques de rémunération de la haute direction de la Société. Nous croyons que les programmes de rémunération de la Société doivent refléter sa situation actuelle. La Société, au départ un fabricant de produits imprimés, est en train de se transformer en fournisseur de solutions marketing axées sur les besoins et les avantages, à dominante technologique, et cherche à augmenter ses revenus tirés du numérique. Nous faisons face à la concurrence intense d'autres sociétés Internet et de médias sociaux, qui cherchent à nous ravir non seulement nos clients mais aussi nos employés. Même si la réalisation de notre stratégie Solution 360° Pages Jaunes avance à grands pas, la croissance des revenus tirés du numérique ne compense pas la baisse des ventes de produits imprimés. Tous ces facteurs sont à prendre en compte dans les programmes de rémunération de la Société, qui doivent attirer, motiver et fidéliser des dirigeants capables de réussir la transformation de la Société, et qui doivent les inciter à bonifier les résultats financiers de la Société, le cours de l'action et la valeur à long terme pour les actionnaires.

**Les membres du comité des ressources humaines et de rémunération de Yellow Média Limitée présente un rapport sur les décisions prises par le comité avant et après la restructuration du capital**

### **Changements mis en œuvre en 2012**

Compte tenu des résultats de la Société en 2011, de la transformation en cours de ses activités, de l'importance de la dette de la Société, du cours de ses titres en bourse, et considérant le besoin d'attirer, de motiver et de fidéliser des dirigeants qui réussiront la transformation de la Société, le comité a révisé le régime incitatif à court terme annuel pour 2012. En plus des cibles financières, le comité a ajouté des cibles de transformation opérationnelle clé en vue de mesurer les progrès accomplis par la Société à cet égard et pour assurer un meilleur équilibre entre les priorités financières à court terme et les priorités opérationnelles et stratégiques à plus long terme. Voir « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Régime incitatif à court terme annuel » pour obtenir de plus amples détails. Le comité a par ailleurs rajusté le groupe de comparaison utilisé pour l'analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction en vue de mieux tenir compte du produit d'exploitation total estimatif de la Société en 2012. En outre, compte tenu de l'incertitude qui a mené à la mise en œuvre de la restructuration du capital, le comité a adopté la politique en matière de cessation d'emploi des hauts dirigeants de 2012. Des ententes de cessation d'emploi ont par conséquent été conclues avec certains membres de la haute direction (autres que le président et chef de la direction) pour garantir leur assiduité aux tâches qui leur incombent, qu'il s'agisse de la mise en œuvre de la restructuration du capital ou de la poursuite de la transformation des activités de la Société. Voir « Contrats de travail et indemnités en cas de changement de contrôle – Politique en matière de cessation d'emploi des hauts dirigeants de 2012 ». À l'occasion de la mise en œuvre de la restructuration du capital, un nouveau régime d'options d'achat d'actions (le « **régime d'options d'achat d'actions de 2012** ») a été approuvé. Toutefois, aucune option d'achat d'actions n'a été attribuée en date des présentes.

### **Rendement de la Société et rémunération des membres de la haute direction en 2012**

Le 20 décembre 2012, nous avons réalisé la restructuration du capital qui a réduit la dette de la Société, y compris les actions privilégiées de série 1 et de série 2, d'environ 1,5 milliard de dollars. À la suite de cette opération, nous avons terminé 2012 avec un bilan beaucoup plus solide et une plus grande latitude financière à long terme, ce qui nous permet de nous concentrer entièrement sur la transformation de notre entreprise en un chef de file des solutions de marketing numérique. Du côté de l'exploitation, nous avons poursuivi la réalisation de la Solution 360° Pages Jaunes de la Société, notre gamme complète de produits et services, en plus du soutien marketing permettant de répondre aux besoins locaux en marketing à la performance de nos annonceurs. Nous avons remplacé notre approche du marché fondée sur le produit offert par une approche fondée sur les besoins et les avantages, qui clarifie l'offre de solutions marketing présentée aux clients et les avantages pour leur entreprise. Les produits mobiles ont continué d'être un élément clé de la Solution 360° Pages Jaunes. Nous avons également mis l'accent sur l'augmentation du trafic et l'amélioration de l'expérience des utilisateurs de nos médias en ligne.

Même si nous n'avons pas atteint la cible de produits d'exploitation fixée pour 2012, le BAIIA cible et les indicateurs clés de transformation opérationnelle ont été atteints. Par conséquent, une partie de la rémunération conditionnelle a été gagnée aux termes du régime incitatif à court terme de 2012. À l'occasion de la restructuration du capital, le régime d'options d'achat d'actions de 2010 et toutes les options attribuées en vertu de celui-ci ont été annulés, de sorte qu'aucun paiement n'a été fait aux membres de la haute direction visés à ce titre. Voir « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Composantes de la rémunération totale en 2012 – Régime incitatif à court terme annuel » et « Programmes incitatifs à long terme – Régime d'options d'achat d'actions de 2010 ».

#### **YELLOW MÉDIA EN 2012**

- La restructuration du capital a réduit la dette, y compris les actions privilégiées de série 1 et de série 2, d'environ 1,5 milliard de dollars
- Bilan plus solide et plus grande latitude financière pour l'avenir
- Poursuite de l'implantation de la Solution 360° Pages Jaunes
- Produits d'exploitation : cible non atteinte
- Atteinte du BAIIA cible et réussite des transformations opérationnelles clés

#### **RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS EN 2012**

- Une partie de la prime prévue par le régime incitatif à court terme de 2012 (RICT) a été attribuée pour refléter l'atteinte du BAIIA cible et des indicateurs de résultat opérationnel clé
- Le régime d'options d'achat d'actions de 2010 a été annulé et aucun versement n'a été fait

#### **Convention de fin d'emploi avec le président et chef de la direction**

Le 20 mars 2013, la Société a conclu une convention de fin d'emploi avec Marc P. Tellier aux termes de laquelle M. Tellier cessera d'être le président et chef de la direction de la Société à compter de la nomination du nouveau président et chef de la direction par le conseil, mais au plus tard le 15 août 2013. M. Tellier siègera au conseil jusqu'à la date de cessation de son emploi, mais au plus tard jusqu'au 7 mai 2013, date de la prochaine assemblée. Le conseil d'administration a nommé un comité de recrutement présidé par le président du conseil, M. Robert F. MacLellan, en vue de nommer un nouveau président et chef de la direction. Voir « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Contrats de travail et indemnités en cas de changement de contrôle – Convention de fin d'emploi avec le président et chef de la direction ».

#### **En conclusion**

Nous croyons que les programmes de rémunération de la Société sont essentiels pour attirer les bonnes personnes, motiver les dirigeants à améliorer le rendement financier de la Société, atteindre nos priorités stratégiques et coupler les intérêts de nos dirigeants avec ceux de nos actionnaires. La stratégie Solution 360° Pages Jaunes, le besoin d'augmenter la part des revenus tirés du numérique et la forte concurrence des autres sociétés numériques et médias sociaux doivent être pris en considération dans la mise sur pied des programmes de rémunération de la Société, en particulier pour établir le groupe de comparaison, faire l'analyse comparative de la rémunération et concevoir les programmes de rémunération au rendement. Par conséquent, l'examen du programme de rémunération des membres de la haute direction constitue notre priorité en 2013, puisque nous souhaitons que les régimes en place incitent de manière optimale l'équipe de direction à réaliser la stratégie de la Société, qui est de devenir un chef de file de la technologie et des médias numériques.

#### **Le comité des ressources humaines et de rémunération**

Kalpana Raina (présidente)  
Judith A. McHale  
Martin Nisenholtz  
Michael G. Sifton

# Analyse de la rémunération des membres de la haute direction

La présente rubrique expose la philosophie de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction. Elle précise les composantes de cette rémunération et explique en détail le processus décisionnel du comité.

## Table des matières

Détermination de la rémunération	page 26
Lignes directrices en matière de propriété d'actions pour les membres de la haute direction	page 29
Politique de recouvrement de la rémunération des membres de la haute direction	page 29
Consultant en rémunération	page 29
Philosophie et objectifs de rémunération	page 30
Composantes de la rémunération globale en 2012	page 33
Représentation graphique du rendement	page 40
Tableau sommaire de la rémunération	page 41
Attributions en vertu d'un régime incitatif	page 42
Comparaison de la rémunération gagnée et de la rémunération cible	page 43
Prestations en vertu du régime de retraite et prestations de retraite complémentaires	page 44
Contrats de travail et indemnités en cas de changement de contrôle	page 46

## Détermination de la rémunération

### **Comité des ressources humaines et de rémunération**

En 2012, la rémunération des membres de la haute direction de la Société, dont le président et chef de la direction, le chef de la direction financière et les trois (3) membres de la haute direction de la Société ou de ses filiales les mieux rémunérés (collectivement désignés les « **membres de la haute direction visés** »), a été déterminée par le conseil sur la recommandation du comité. Comme nous l'avons indiqué plus haut, les membres actuels du comité ont été nommés à la suite de la restructuration du capital, de sorte que les décisions concernant la rémunération de 2012 ont été prises par le comité en place avant la restructuration du capital.

Au cours du dernier exercice, tous les membres du comité étaient des administrateurs indépendants. Les membres du comité possédaient collectivement les connaissances, l'expérience et les antécédents nécessaires pour s'acquitter de leur mandat et prendre les bonnes décisions quant au bien-fondé des politiques de rémunération de la Société, comme il est décrit à la rubrique « Élection du conseil d'administration – Comité des ressources humaines et de rémunération ».

Le comité a entièrement compris les conséquences et les limites à long terme des éléments clé de la rémunération figurant à la rubrique « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Philosophie et objectifs de rémunération ». La présidente du comité actuel, Kalpana Raina, pourra répondre aux questions touchant la rémunération des dirigeants de la Société lors de l'assemblée.

**Tous les membres du comité sont des administrateurs indépendants ayant tous acquis de l'expérience en rémunération des dirigeants.**

Voir l'information sur la charte, les réunions tenues et les tâches entreprises en 2012 par le comité à la rubrique « Élection du conseil d'administration – Comité des ressources humaines et de rémunération » et à l'Annexe A – Information concernant les pratiques de gouvernance – Comités du conseil – Comité des ressources humaines et de rémunération.

### **Processus décisionnel en matière de rémunération et gestion du risque**

Le comité a pour mandat de concevoir des programmes de rémunération au soutien de l'objectif de la Société, qui cherche à devenir un chef de file des médias numériques et des solutions marketing. En règle générale, le comité revoit tous les ans la philosophie de la Société en matière de rémunération, la structure des régimes et le niveau de la rémunération totale par rapport à la concurrence. À l'occasion de cet examen, le comité se penche également sur le rapport entre les composantes conditionnelles de la rémunération et les objectifs et priorités financières et opérationnelles de la Société pour vérifier si les programmes en place contribuent à l'atteinte de ces objectifs. Le comité évalue également l'atteinte des objectifs de rendement établis pour le président et chef de la direction et les autres membres de la haute direction afin de fixer les primes qui tiennent convenablement compte du rendement.

En 2012, le comité a établi la rémunération des membres de la haute direction selon un certain nombre de facteurs quantitatifs et qualitatifs.

### Facteurs pris en compte dans les décisions concernant la rémunération de la haute direction



Bien que les analyses quantitatives et les meilleures pratiques aient été des facteurs importants sur lesquels s'est fondé le comité dans son analyse de la rémunération des membres de la haute direction, il s'est largement fondé sur son pouvoir discrétionnaire, son jugement et son expérience en rémunération pour produire des programmes qui étaient dans l'intérêt de la Société.

Le comité a établi les objectifs des différents programmes de rémunération conditionnelle selon un processus rigoureux. Les objectifs que les membres de la haute direction devaient atteindre en vue d'obtenir des paiements en vertu des régimes incitatifs à court terme et à long terme étaient dérivés des plans opérationnels et stratégiques annuels. Pour toucher une prime, les membres de la haute direction devaient atteindre des objectifs considérés comme exigeants. Aucun paiement n'était fait avant la fin d'une période de rendement ou si le résultat réel était inférieur au seuil de rendement établi. Le paiement de la prime relève entièrement du pouvoir discrétionnaire du conseil, même si les paramètres de rendement ont été atteints.

Le comité a également pris de nombreuses mesures pour éviter que les programmes de rémunération n'encouragent les membres de la haute direction à provoquer indûment une augmentation rapide et à court terme du cours des actions plutôt qu'une amélioration année après année du rendement de la Société. Ces mesures comprenaient l'utilisation de multiples paramètres de rendement qui devaient être atteints ou dépassés selon le régime incitatif à court terme, le plafonnement à 200 % de la cible des primes incitatives à court terme potentielles et le plafonnement à 200 % de la cible sur une période de trois ans de la part liée au rendement de l'ancien régime d'unités d'actions avec restrictions. Des lignes directrices en matière de propriété d'actions et une politique de recouvrement de

la rémunération des membres de la haute direction ont aussi été adoptées. Le comité s'est aussi assuré que les mesures du rendement étaient homogènes à l'échelle de la Société. Ces mesures permettent à la Société de diminuer le risque de voir les membres de la haute direction se livrer à une gestion aventureuse de la Société. Le comité a aussi évalué aussi les programmes incitatifs selon divers scénarios de rendement, pour vérifier si ces programmes procuraient bien les résultats désirés. Les paiements étaient toujours assujettis à son pouvoir discrétionnaire, même si les cibles de rendement étaient atteintes.

Le comité passe actuellement en revue les politiques de rémunération des membre de la haute direction, y compris les programmes de rémunération de la Société. Le comité établira à cette occasion si le cadre de gestion des risques applicable à la rémunération des membres de la haute direction continue d'être bien-fondé.

#### MESURES DE GESTION DES RISQUES ACTUELLEMENT EN PLACE

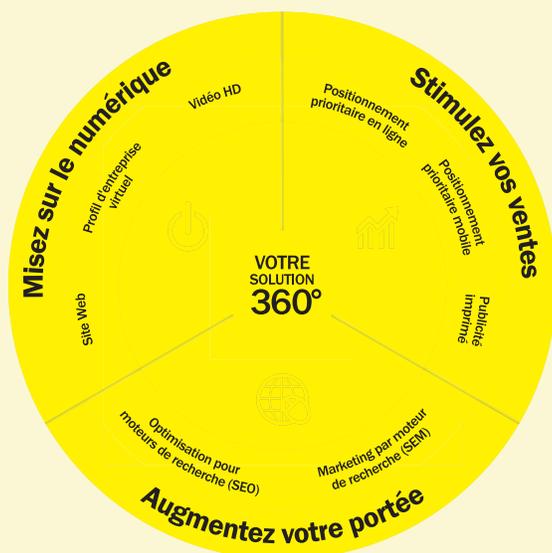
- Divers résultats financiers et opérationnels doivent être atteints pour obtenir 100 % de la prime en vertu du RICT
- La prime du RICT et la partie liée au rendement de l'ancien régime d'UAR sont plafonnées à 200 % de la cible
- Lignes directrices en matière de propriété d'actions et politiques de recouvrement de la rémunération des membres de la haute direction
- Évaluation des programmes incitatifs selon divers scénarios de rendement

Le comité évaluera le cadre actuel de gestion des risques pour en valider le bien-fondé

## Résultats de l'exercice 2012 et rémunération des membres de la haute direction

L'année dernière, des décisions pénibles mais cruciales ont dû être prises afin de protéger l'avenir de la Société. La restructuration du capital, qui a réduit la dette de la Société, y compris les actions privilégiées de série 1 et de série 2, d'environ 1,5 milliard de dollars, a pris effet le 20 décembre 2012. La Société en est sortie avec un bilan beaucoup plus solide et une plus grande latitude financière à long terme, qui lui permettent de se concentrer entièrement sur la transformation de son entreprise en chef de file des médias numériques et des solutions marketing.

Sur le plan opérationnel, la Société a poursuivi la mise en œuvre de la Solution 360° Pages Jaunes, sa gamme complète de produits et services, en plus du soutien marketing qui permet de répondre aux besoins en marketing à la performance de ses annonceurs. À cette fin, la Société a remplacé son approche du marché fondée sur le produit offert par une approche fondée sur les besoins et les avantages, qui clarifie l'offre de solutions marketing présentée aux clients et les avantages qu'ils peuvent en tirer.



En 2012, les paramètres de rendement opérationnel clé utilisés pour suivre la progression de la transformation de la Société se sont améliorés. La pénétration de sa Solution 360° Pages Jaunes, soit la proportion des annonceurs qui achètent au moins trois catégories de produits, est passée à 16,5 %, comparativement à 5,5 % en 2011. La pénétration du produit Positionnement est passée de 19 % en 2011 à 35 % en 2012. La Société a également augmenté sa présence sur le marché en ligne et mobile, ayant vendu 14 500 sites Web à des entreprises canadiennes en 2012. Son réseau de sites Web continue d'être une ressource de premier ordre pour les recherches d'entreprise et l'information au Canada, avec plus de 9 millions de visites uniques par mois et 139,1 millions de recherches sur appareils mobiles, globalement, à la fin de 2012, comparativement à 90,7 millions en 2011.

Les faits saillants de la transformation financière et opérationnelle de l'année sont présentés dans le tableau qui suit :

Paramètres financiers (en millions)	Indicateurs clés de la transformation opérationnelle	
	2012	2011
Produits d'exploitation	1 107,7 \$	1 328,9 \$
Produits d'exploitation en ligne	367,2 \$	346,1 \$
BAIIA	570,6 \$	679,7 \$

Paramètres financiers (en millions)	Indicateurs clés de la transformation opérationnelle	
	2012	2011
Produits d'exploitation	1 107,7 \$	1 328,9 \$
Produits d'exploitation en ligne	367,2 \$	346,1 \$
BAIIA	570,6 \$	679,7 \$

Bien que la Société n'ait pas atteint sa cible au titre des produits d'exploitation en 2012, elle a atteint les cibles établies au titre du BAIIA et des paramètres de transformation opérationnelle clé, comme il est décrit à la rubrique « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Composantes de la rémunération globale en 2012 – Régime incitatif à court terme annuel ».

Par conséquent, une partie de la rémunération conditionnelle a été gagnée aux termes du régime incitatif à court terme de 2012. À l'occasion de la restructuration du capital, le régime d'options d'achat d'actions de 2010 et toutes les options attribuées aux termes de celui-ci ont été annulés, de sorte qu'aucun paiement n'a été fait aux membres de la haute direction visés à ce titre, et le régime d'options d'achat d'actions de 2012 a été approuvé. En date des présentes, aucune option n'a été attribuée en vertu du régime d'options d'achat d'actions de 2012 et aucun autre régime incitatif à long terme n'est en vigueur. Voir « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Composantes de la rémunération totale en 2012 – Régime d'options d'achat d'actions de 2012 ».

### PRINCIPALES DÉCISIONS EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION EN 2012

- Une partie de la prime incitative à court terme de 2012 a été versée pour tenir compte de l'atteinte du BAIIA cible et des cibles de transformation opérationnelle
- Le régime d'options d'achat d'actions de 2010 a été annulé et aucun paiement n'a été versé aux membres de la haute direction visés
- Le régime d'options d'achat d'actions de 2012 a été adopté, mais aucune option n'a été attribuée

## Lignes directrices en matière de propriété d'actions pour les membres de la haute direction

Les lignes directrices en matière de propriété d'actions de l'ancienne Yellow Média obligeaient les membres de la haute direction à détenir en actions de l'ancienne Yellow Média un multiple de leur salaire de base dans les cinq (5) ans suivant leur nomination. L'actionnariat du membre de la haute direction était calculé en fonction de la valeur des actions ordinaires qu'il détenait. Avant la résiliation de l'ancien régime d'unités d'actions avec restrictions, il était aussi tenu compte de la valeur des actions avec restrictions détenues par le membre de la haute direction. Pour l'application des lignes directrices, la valeur des actions ordinaires était la plus élevée entre (A) leur prix d'achat respectif et (B) leurs cours de clôture à la TSX à la fin de l'année civile.

Le comité est en train d'examiner les politiques de rémunération des membres de la haute direction de la Société, y compris la composition du groupe de comparaison. Dans le cadre de cet examen, le comité évaluera les lignes directrices concernant la propriété d'actions utilisées par le nouveau groupe de comparaison et en établira de nouvelles pour les membres de la haute direction de la Société.

Il est interdit aux membres de la haute direction de couvrir la valeur des titres de la Société qu'ils détiennent.

**Le comité des ressources humaines et de rémunération examinera les lignes directrices en matière de propriété d'actions et en adoptera de nouvelles qui tiennent compte des objectifs stratégiques et opérationnels de la Société et qui sont concurrentielles dans le contexte des pratiques du groupe de comparaison**

## Politique de recouvrement de la rémunération des membres de la haute direction

En février 2010, le conseil d'administration a adopté une politique de recouvrement de la rémunération des membres de la haute direction visant les attributions faites après le 31 décembre 2009 aux termes du régime incitatif annuel et du régime incitatif à long terme de la Société. Selon cette politique, qui s'applique à tous les membres de la haute direction, y compris aux membres de la haute direction visés, le conseil peut, à son entière discrétion, dans toute la mesure permise par les lois applicables et en fonction de ce qu'il juge être dans l'intérêt de la Société, exiger le remboursement de la totalité ou d'une partie de la rémunération incitative annuelle ou à long terme reçue par un dirigeant. Le conseil d'administration peut demander à un dirigeant ou à un ancien dirigeant de rembourser la totalité ou une partie de sa rémunération lorsque sont réunies toutes les conditions suivantes :

- a) le montant de la prime ou de la rémunération incitative a été calculé sur le fondement de certains résultats financiers qui ont dû par la suite être modifiés en raison du retraitement de la totalité ou d'une partie des états financiers de la Société ;
- b) le membre de la haute direction a commis une faute lourde ou délibérée ou une fraude ayant entraîné l'obligation de retraiter les états financiers ;
- c) le montant de la prime ou de la rémunération incitative qui aurait été attribuée au membre de la haute direction ou le montant du profit qu'il a réalisé aurait été inférieur au montant réellement attribué ou reçu si les résultats financiers avaient été correctement déclarés.

Les dispositions de recouvrement de la rémunération ont été transmises à tous les membres de la haute direction, y compris aux membres de la haute direction visés, dans leurs déclarations de rémunération totale.

## Consultant en rémunération

En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par sa charte, le comité fait appel à l'occasion à des consultants en rémunération de dirigeants. Les services-conseils concernant la rémunération des dirigeants et les autres services rendus par ces consultants doivent être autorisés au préalable par le comité. Le comité a également le pouvoir de déterminer et de verser la rémunération de ces consultants.

De 2009 à décembre 2012, le comité a eu recours aux services de Towers Watson, cabinet mondial de consultants en ressources humaines et en rémunération indépendant, auquel il avait demandé conseil sur la rémunération des dirigeants. Le cabinet avait pour mission de fournir divers services-conseils en rémunération. Il lui a été demandé en particulier de produire une analyse comparative de la rémunération des administrateurs et des dirigeants, de vérifier le positionnement concurrentiel des programmes de rémunération de la Société, d'aider le service des ressources humaines à intégrer l'analyse comparative dans les documents sur la rémunération de la Société et de revoir l'information sur la rémunération des dirigeants dans la circulaire de sollicitation de procurations. Le comité a estimé que les conseils reçus de Towers Watson étaient objectifs et indépendants. Une lettre de mission précisait les principales modalités selon lesquelles Towers Watson devait rendre des comptes; elle indiquait aussi le mode de présentation et les destinataires de l'information et des recommandations. Le comité était seul responsable des décisions concernant la rémunération ou les programmes de rémunération du président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction de la Société. Ses décisions pouvaient tenir compte de facteurs et de renseignements autres que les renseignements et recommandations présentés par Towers Watson.

Le tableau suivant indique les honoraires versés à Towers Watson en contrepartie de ses services-conseils en rémunération et les autres honoraires qui lui ont été versés pour les exercices 2012 et 2011.

	Honoraires pour 2012 (\$)	Pourcentage des honoraires pour 2012 (%)	Honoraires pour 2011 (\$)	Pourcentage des honoraires pour 2011 (%)
Honoraires pour services-conseils concernant la rémunération des dirigeants <sup>(1)</sup>	88 418	98 %	97 439	24
Autres honoraires	2 000	2 %	300 337	76

(1) Honoraires pour les conseils fournis au comité des ressources humaines et de rémunération avant la nomination du nouveau comité le 20 décembre 2012.

Les autres honoraires versés à Tower Watson en 2012 ont trait à l'achat par la Société de l'enquête générale sur la rémunération dans l'industrie de Towers Watson. Les autres honoraires versés à Tower Watson en 2011 ont trait à l'évaluation des avantages sociaux et des régimes de retraite.

En 2013, le comité a cherché un conseiller en rémunération des dirigeants et a retenu les services de Hugessen Consulting (« **Hugessen** »), cabinet indépendant de services-conseils en rémunération des dirigeants. Hugessen relève directement du président du comité. Son mandat couvre la mise sur pied de nouveaux régimes incitatifs à court et à long terme, avec révision de la philosophie de rémunération de la Société, le groupe de comparaison, la rémunération au rendement, la conception des régimes et les paramètres de rendement. Hugessen doit aussi revoir les lignes directrices en matière de propriété d'actions pour les membres de la haute direction et les administrateurs et faire des recommandations à cet égard.

## Philosophie et objectifs de rémunération

En 2012, la philosophie de la Société en matière de rémunération de la direction avait pour objectif d'offrir des programmes qui attireraient et fidélisaient des dirigeants hautement qualifiés, qui stimulaient leur rendement et qui faisaient correspondre leurs intérêts avec ceux des actionnaires. La rémunération totale reçue par les dirigeants devait être conforme aux grands principes suivants :

- faciliter la transformation de la Société ;
- récompenser le rendement ;
- être concurrentielle par rapport au groupe de comparaison.

Le comité a renforcé le principe de la rémunération au rendement en accordant une grande place à la rémunération conditionnelle, qui représente une part importante de la rémunération globale. Comme il est décrit à la rubrique « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Détermination de la rémunération – Processus décisionnel en matière de rémunération et gestion du risque », chaque année, le comité revoit le bien-fondé de la philosophie et des objectifs de la Société en matière de rémunération. En 2012, le comité a ajouté des cibles de résultat opérationnel clé au régime incitatif à court terme annuel afin d'évaluer l'avancement du processus de transformation de la Société, en plus des cibles financières. Voir « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Composantes de la rémunération totale en 2012 – Régime incitatif à court terme annuel ».

### Analyses comparatives et groupes de comparaison

Towers Watson, conseiller indépendant du comité de 2009 à 2012, a vérifié chaque année si la rémunération des dirigeants de la Société demeurait concurrentielle. L'analyse comprenait un examen du salaire de base, de la prime cible, de la rémunération en espèces totale, des incitatifs à long terme et de la rémunération directe totale cible (soit la rémunération en espèces totale cible majorée des incitatifs à long terme) de chaque dirigeant.

L'analyse comparative de la rémunération des dirigeants est réalisée chaque année

L'examen était fondé sur deux sources de données : les renseignements sur la rémunération indiqués dans les circulaires annuelles de sollicitation de procurations de divers émetteurs assujettis et la base de données de Towers Watson sur la rémunération des dirigeants, une étude confidentielle annuelle sur les salaires des dirigeants au Canada exclusive à Towers Watson (l'« **étude de Towers** »).

Les renseignements fournis dans les circulaires de sollicitation de procurations ont été la principale source de données sur le marché permettant d'évaluer le caractère concurrentiel de la rémunération du chef de la direction et du chef de la direction financière. La dernière analyse comparative du poste de chef de la direction a été réalisée en 2012, en fonction des données tirées des circulaires de 2011. En ce qui concerne le poste de chef de la direction financière, l'analyse comparative au moyen des données tirées des circulaires n'a pas été réalisée en 2012 en raison de la nomination récente de M<sup>me</sup> Maillé à ce poste.

L'information sur la rémunération versée par les sociétés comparables figurant dans l'étude de Towers a été la principale référence utilisée pour les autres membres de la haute direction visés et dirigeants de la Société. Le comité était d'avis que l'information et les données de l'étude de Towers étaient plus exhaustives et pertinentes que celles des circulaires dans la comparaison des postes des membres de la haute direction autres que le chef de la direction. La dernière analyse comparative des membres de la haute direction visés autres que le chef de la direction a été réalisée en 2012, en fonction des données du marché de 2009 figurant dans l'étude de Towers, actualisées selon un coefficient de 2,8 % pour 2010 et 2011 et de 3 % pour 2012.

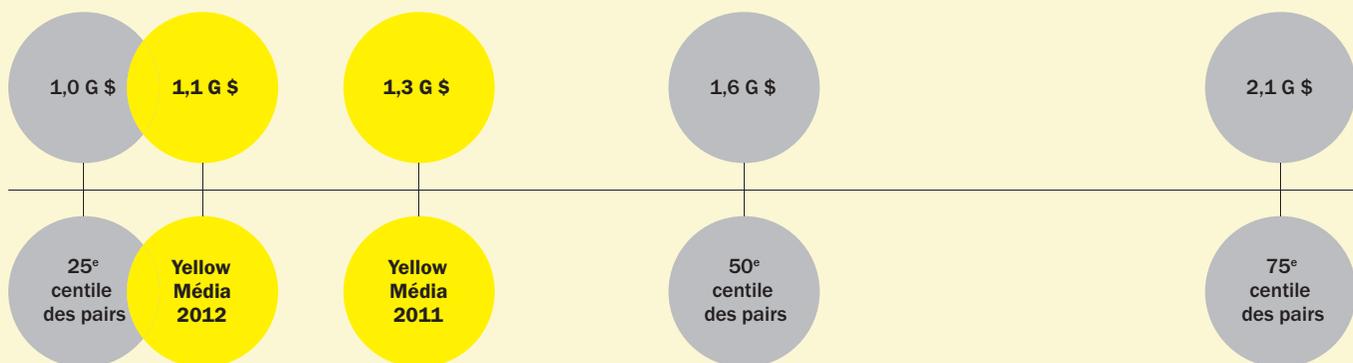
Tous les postes de membres de la haute direction visés ont été appariés aux postes pertinents de l'étude sur les salaires en tenant compte de la nature et de l'ampleur des principales responsabilités (produits d'exploitation, responsabilités à l'échelle mondiale ou nationale, niveau hiérarchique, etc.). En 2012, le comité a entrepris un examen des groupes de comparaison pour s'assurer qu'ils reflétaient l'évolution du profil financier de la Société, y compris les sociétés dont les produits d'exploitation et les marges de profit sont analogues. Par conséquent, les groupes utilisés pour l'analyse comparative de 2012 ont été révisés pour les faire correspondre aux attentes de la Société au titre des produits d'exploitation et des marges de profit pour 2012. Les groupes de comparaison suivants (les « **groupes de comparaison** ») ont été utilisés en 2012 pour les membres de la haute direction visés indiqués ci-après :

Poste	GROUPE DE COMPARAISON	
	Échantillon principal	Échantillon secondaire
Chef de la direction	Circulaires choisies – produits d'exploitation entre 600 M \$ et 3 G \$	Secteur d'activité économique général – entreprises autonomes – produits d'exploitation entre 850 M \$ et 3 G \$
Chef de la direction financière, chef de la technologie et premier v.-p., Affaires corporatives et conseiller juridique principal	Secteur d'activité économique général – entreprises autonomes – produits d'exploitation entre 850 M \$ et 3 G \$	Secteur d'activité économique général – produits d'exploitation entre 500 M \$ et 10 G \$
Autres membres de la haute direction visés	Secteur d'activité économique général – produits d'exploitation entre 500 M \$ et 10 G \$	-

Les sociétés de chaque groupe de comparaison sont indiquées ci-après :

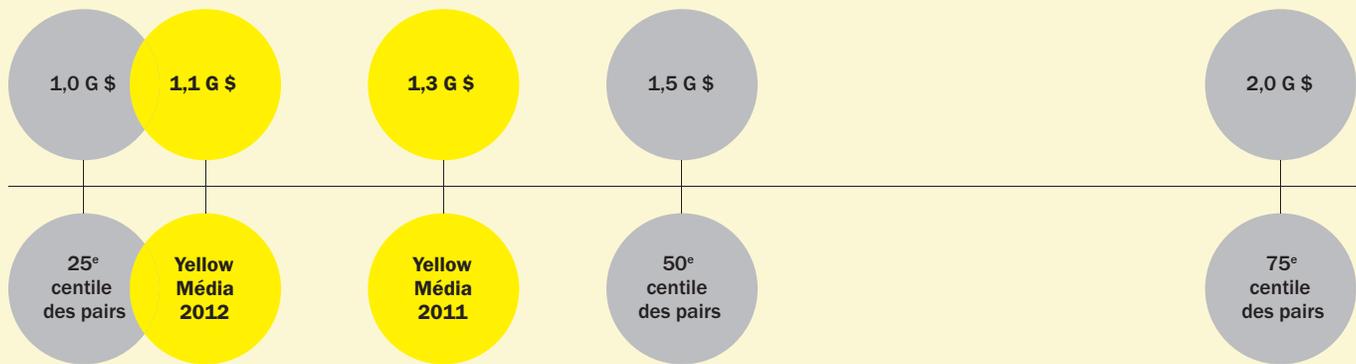
CIRCULAIRES CHOISIES (2012)		
Produits d'exploitation entre 600 M \$ et 3 G \$		
AIMIA (auparavant Groupe Aeroplan)	CORUS Entertainment	Tim Hortons Inc.
Astral Media Inc.	Emera Inc.	Groupe TMX Inc.
AutoCanada	Groupe Forzani Ltée	Torstar Corp.
Bell Aliant	Les Vêtements de Sport Gildan Inc.	Transcontinental Inc.
CAE Inc.	Le Groupe Jean Coutu (PJC) Inc.	Westjet Airlines Ltd.
Cineplex Inc.	Corporation MacDonald, Dettwiller et Associés	
Cogeco inc.	Manitoba Telecom Services Inc.	

#### Fourchette des produits d'exploitation du groupe de comparaison



SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE GÉNÉRAL – ENTREPRISES AUTONOMES		
Produits d'exploitation entre 850 M \$ et 3 G \$		
AIMIA (auparavant Groupe Aeroplan)	Emera Inc.	La Compagnie d'assurance générale Co-operators
Bell Aliant	Banque Laurentienne du Canada	Groupe Forzani Ltée
Capital Power Corp.	Corporation MacDonald, Dettwiller et Assoc.	Groupe TMX Inc.
CCL Industries	MTS Allstream Inc.	TransAlta Corp.
Cineplex Entertainment Inc.	ShawCor Ltd.	
Cogeco Câble Inc	Stantec Inc.	

#### Fourchette des produits d'exploitation du secteur d'activité économique général – entreprises autonomes

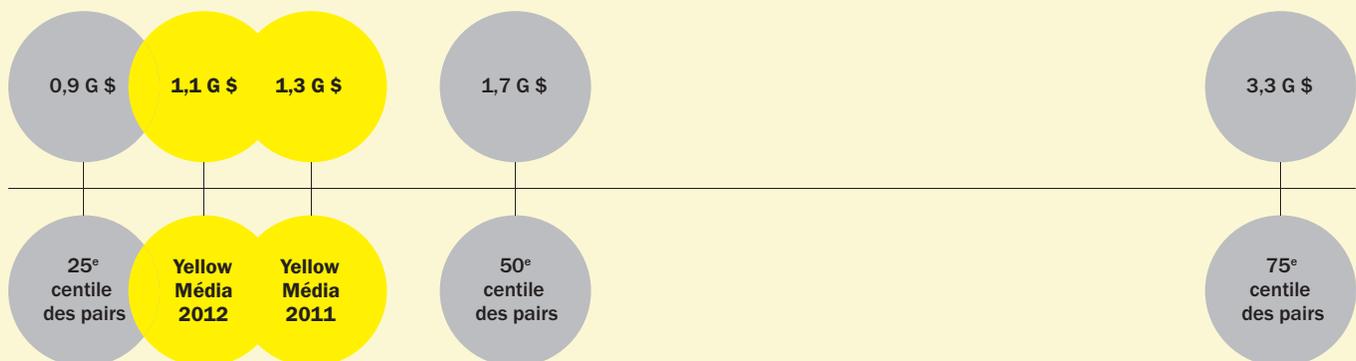


#### SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE GÉNÉRAL

##### Produits d'exploitation entre 500 M \$ et 10 G \$

Accenture	Catalyst Paper Corp.	General Electric Canada	Molson Canada	ShawCor Ltd.
Aditya Birla Minacs	CCL Industries	Gerdau Ameristeel	MTS Allstream Inc.	Shoppers Drug Mart
Advanced Micro Devices, Inc.	CCS Corp.	Harris Canada	Nestlé Canada Inc.	Sierra Wireless Inc.
La Société de Gestion AGF Limitée	Celestica Inc.	Les aliments High Liner inc.	Nova Scotia Power Inc.	Le Groupe SNC-Lavalin
Alcatel-Lucent Canada Inc.	Groupe CGI inc.	Hoffmann-La Roche Ltd.	Open Text Corp.	Stantec Inc.
ARC Resources Ltd.	Cirque du Soleil Inc.	Holt Renfrew	Patheon Inc.	SunOpta Inc.
AstraZeneca Canada	Cisco Systems Canada Co.	HSBC Global Asset Mgmt. Ltd.	Pengrowth Corp.	Supérieur Propane
ATCO Ltd. & Canadian Utilities Ltd.	La Compagnie d'embouteillage Coca Cola	IBM Canada Ltée	PepsiCo Canada	TELUS
Corporation Baxter	Coca-Cola Ltée	IGM Financier	Pratt & Whitney Canada	Tembec Inc.
Bayer Canada	Cogeco Câble Inc.	Johnson & Johnson Inc. Canada	Procter & Gamble Inc.	Terasen Gas
Bell Aliant	Convergys Canada	Lafarge Canada Inc.	Quebecor Media inc.	Groupe Forzani
Bell Helicopter Textron Canada	Desjardins Sécurité financière	L'Oréal Canada Inc.	Quebecor World Inc.	Groupe TMX Inc.
Magasins Best Buy Canada Ltée	Diageo Canada inc.	MacDonald Dettwiler et Associés	Revera, Inc.	TransAlta Corp.
Compagnie Campbell du Canada	Domtar Inc.	Les Aliments Maple Leaf Inc.	Rexel Canada Inc.	Unilever Canada
Canada Safeway Ltd.	Enbridge Gas Distribution Inc.	Mars Canada Inc.	Rolls Royce Canada	Vidéotron Itée
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	Ericsson Canada Inc.	Les Aliments McCain Ltée	Rothmans, Benson & Hedges	Woodbridge Group
Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique	Finning International Inc.	MDS Inc.	Sears Canada Inc.	Xerox Canada
Société Canadian Tire Limitée	Fortis Inc.	Microsoft Canada	SFK Pâte	

#### Fourchette des produits d'exploitation du secteur d'activité économique général



Au moment de leur sélection par le comité, les sociétés dont les circulaires ont servi à la comparaison étaient considérées comme des concurrents directs de la Société sur le plan de l'embauche des dirigeants au Canada, du fait soit qu'elles exerçaient leurs activités dans des secteurs semblables aux siens, comme la publication, l'impression, la publicité, la diffusion et les technologies de l'information, soit en raison de l'ampleur et de la complexité de leurs activités et des responsabilités des dirigeants. Toutes les sociétés de ce groupe devaient être inscrites à la TSX et avoir des produits d'exploitation s'élevant entre 600 millions de dollars et 3 milliards de dollars. La médiane des produits d'exploitation de ce groupe était de 1,55 milliard de dollars, ce qui correspondait aux produits d'exploitation de la Société en mars 2012.

Selon des critères semblables à ceux utilisés pour le groupe de comparaison dont les circulaires ont été retenues, les sociétés du secteur d'activité économique général – entreprises autonomes ont été sélectionnées parce qu'elles faisaient concurrence à la Société sur le plan des produits d'exploitation, de l'embauche des dirigeants et de l'accès aux capitaux ou en raison de l'ampleur et de la complexité de leurs activités et des responsabilités des dirigeants. La médiane des produits d'exploitation de ce groupe est de 1,5 milliard de dollars, ce qui correspondait aux produits d'exploitation de la Société. Ce groupe est utilisé pour faire l'analyse comparative des postes de dirigeants lorsque l'autonomie de l'organisation a une incidence sur les niveaux de rémunération, par exemple pour le président et chef de la direction, le chef de la direction financière et le premier vice-président, Affaires corporatives et conseiller juridique principal.

Pour les postes en marketing, en ventes et les autres postes semblables pour lesquels l'autonomie n'a pas d'incidence importante sur la rémunération, et afin d'utiliser un ensemble de données révélateur, la gamme des sociétés et des produits d'exploitation a été élargie. Par conséquent, pour le groupe de comparaison général, la Société a utilisé des renseignements consolidés extraits d'un sous-ensemble de l'étude de Towers de 2009 comprenant des sociétés avec des produits d'exploitation de 500 millions de dollars à 10 milliards de dollars. Ce groupe a été constitué pour garantir l'uniformité avec le groupe des circulaires choisies et pour représenter les sociétés, cotées en bourse ou non, dont les produits d'exploitation sont comparables à ceux de la Société.

## Composantes de la rémunération totale en 2012

En 2012, la rémunération totale des membres de la haute direction visés, notamment celle du président et chef de la direction, se composait d'un salaire de base, d'une rémunération incitative à court terme annuelle, de programmes incitatifs à long terme, d'avantages sociaux, de prestations de retraite et d'avantages indirects.

Composante	Description	Position sur le marché	Lien avec la création de valeur actionnariale
Salaire de base	Rémunération pour les fonctions et responsabilités	Médiane (50 <sup>e</sup> centile) du marché des concurrents, définie par les groupes de comparaison respectifs	s.o.
<b>+</b>			
Prime incitative annuelle (régime incitatif à court terme)	Rémunération conditionnelle : récompense la réalisation des objectifs financiers et opérationnels annuels	75 <sup>e</sup> centile si la Société atteint des résultats financiers précis et des paramètres de transformation opérationnelle clé fixés à des niveaux exigeants	Le rendement financier et opérationnel annuel a une incidence sur l'évolution à court terme du cours des actions
<b>=</b>			
<b>Rémunération cible en espèces totale</b>			
<b>+</b>			
<b>Programmes incitatifs à long terme<sup>(1)</sup></b>			
· Régime d'options d'achat d'actions de 2010 · Ancien régime d'unités d'actions avec restrictions	Rémunération conditionnelle : solidarise l'intérêt de la direction avec celui des actionnaires	Fortes incitations à réaliser la transformation 75 <sup>e</sup> centile si la Société atteint des résultats financiers précis fixés à des niveaux exigeants	Le rendement financier à long terme a une incidence sur la plus-value à long terme des actions, la viabilité de la Société et le rendement positif de l'investissement
<i>(1) Par suite de la restructuration du capital, le 20 décembre 2012, le régime d'options d'achat d'actions de 2010 et l'ancien régime d'unités d'actions avec restrictions, ainsi que les options et les actions avec restrictions attribuées, ont été annulés, de sorte qu'aucun paiement n'a été fait aux membres de la haute direction visés à ce titre.</i>			
<b>=</b>			
<b>Rémunération cible directe totale</b>			
<b>+</b>			
Avantages sociaux, prestations de retraite et avantages indirects	Éléments de sécurité financière et médicale	<b>Médiane (50<sup>e</sup> centile) du marché selon les groupes de comparaison respectifs</b>	s.o.
<b>=</b>			
<b>Rémunération totale</b>			

Le tableau suivant présente le rang auquel se situe la rémunération de chaque membre de la haute direction visé par rapport à son groupe de comparaison en 2012. L'analyse comparative des prestations de retraite n'a pas été faite en 2012.

### POSITIONNEMENT DE LA RÉMUNÉRATION PAR RAPPORT AU GROUPE DE COMPARAISON

Position	Salaire de base	Comparé à la politique <sup>(1)</sup>	Incitatif à court terme	Comparé à la politique <sup>(1)</sup>	Incitatif à long terme <sup>(2)</sup>	Comparé à la politique <sup>(1)</sup>
Président et chef de la direction	Entre la médiane et le 75 <sup>e</sup> centile	Supérieur	75 <sup>e</sup> centile	Correspond	Supérieur au 75 <sup>e</sup> centile	Supérieur
Chef de la direction financière	25 <sup>e</sup> centile	Inférieur	25 <sup>e</sup> centile	Inférieur	Supérieur au 75 <sup>e</sup> centile	Supérieur
Premier vice-président, Ventes	Médiane	Correspond	Médiane	Inférieur	Supérieur au 75 <sup>e</sup> centile	Supérieur
Premier vice-président, Affaires corporatives et conseiller juridique principal	Entre la médiane et le 75 <sup>e</sup> centile	Supérieur	75 <sup>e</sup> centile	Correspond	Supérieur au 75 <sup>e</sup> centile	Supérieur
Chef de la technologie	Médiane	Correspond	75 <sup>e</sup> centile	Correspond	Supérieur au 75 <sup>e</sup> centile	Supérieur

(1) La politique est décrite dans le tableau figurant à la rubrique «Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Composantes de la rémunération totale en 2012».

(2) Le tableau présente les renseignements sur les régimes incitatifs à long terme en vigueur en 2012 jusqu'à la mise en œuvre de la restructuration du capital, lorsque ces régimes ont été annulés.

### Part de la rémunération conditionnelle

En 2012 et au cours des années précédentes, les composantes conditionnelles ont représenté une part importante de la rémunération totale, comme le démontre le tableau suivant, ce qui respectait la philosophie de rémunération du comité à ce moment-là.

Poste	Salaire de base (%)	Incidatifs cible à court terme (rémunération conditionnelle) (%)	Incidatifs cible à long terme (rémunération conditionnelle) (%)	Avantages sociaux, prestations de retraite et avantages indirects (%)
Président et chef de la direction	19	19	56	6
Chef de la direction financière et premiers vice-présidents	31	15	46	8
Vice-présidents	37	15	38	10

### Salaire de base

Pour établir le salaire de base d'un membre de la haute direction de la Société, y compris les membres de la haute direction visés, le comité a analysé chaque poste pour obtenir le taux en vigueur dans le groupe de comparaison pertinent. En général, les salaires de base correspondaient environ à la médiane (soit le 50<sup>e</sup> centile) du groupe de comparaison. Le salaire de base réel du membre de la haute direction a été établi selon le marché, selon le rendement individuel par rapport aux objectifs attribués au dirigeant personnellement et à l'entreprise en général pour l'exercice et selon les compétences et l'expertise.

Chaque année, le comité a revu tous les salaires de base pour évaluer si des ajustements s'imposaient compte tenu des changements sur le marché, des résultats de l'entreprise et du rendement du dirigeant.

- Salaire de base correspondant environ à la médiane (soit le 50<sup>e</sup> centile) du groupe de comparaison
- Salaires de base établis en fonction du taux du marché, du rendement du dirigeant, des compétences et de l'expertise
- Les salaires sont analysés et révisés chaque année

### Régime incitatif à court terme annuel

Tous les membres de la haute direction de la Société, y compris les membres de la haute direction visés, participent au régime incitatif à court terme annuel de la Société (le « RICT »). Le RICT a pour objectif de récompenser l'efficacité des membres de la haute direction qui contribuent au rendement financier à court terme de la Société et favorisent l'atteinte des cibles de transformation opérationnelle. Le RICT récompense l'atteinte d'objectifs annuels précis établis par le conseil.

En 2012, il a été attribué à chaque membre de la haute direction visée une cible annuelle exprimée en pourcentage du salaire de base. La politique prévoyait que l'incitatif cible devait correspondre au 75<sup>e</sup> centile du groupe de comparaison, pour donner lieu à un paiement uniquement lorsque les objectifs, considérés comme exigeants, étaient atteints.

Les objectifs respectifs des membres de la haute direction visés aux termes du RICT de 2012 sont indiqués dans le tableau suivant :

Poste	Cible annuelle aux termes du RICT (% du salaire de base)	Prime maximale possible (% du salaire de base)
Président et chef de la direction	100 %	200 %
Chef de la direction financière et premiers vice-présidents	50 %	100 %
Vice-présidents	40 %	80 %

- Le RICT récompense les dirigeants qui contribuent au rendement financier à court terme et au résultat opérationnel de la Société
- La cible du RICT est exprimée en pourcentage du salaire de base

En 2012, le comité a modifié le RICT pour tous les employés, y compris les membres de la haute direction visés, afin d'y inclure des cibles de transformation opérationnelle en plus des cibles financières, de manière à mieux équilibrer les priorités financières à court terme et les priorités opérationnelles et stratégiques à long terme de la Société. Par conséquent, en 2012, le rendement de la Société a été évalué en fonction d'une grille qui accorde 50 % de l'importance aux résultats financiers et 50 % aux cibles opérationnelles de transformation des activités de la Société. Le comité s'est également engagé à ne pas modifier les cibles et les primes maximales du RICT exprimées en pourcentage du salaire de base.

**Le RICT de 2012 récompense les dirigeants non seulement lorsqu'ils atteignent les résultats financiers voulus, mais aussi les objectifs de transformation opérationnelle clé**

En ce qui concerne les cibles financières, le RICT prévoyait qu'un BAIIA minimum devait être atteint pour donner lieu à un paiement aux termes de ce régime. Les cibles au titre des produits d'exploitation et du BAIIA représentaient également les seuils de rendement devant être atteints, selon le plan financier de la Société. Tous les membres de la haute direction visés ont été évalués en fonction des produits d'exploitation consolidés totaux et du BAIIA.

Pour les cibles opérationnelles de 2012, la Société a défini des paramètres de rendement clé en vue de suivre l'évolution de la transformation de son entreprise. La pénétration de la Solution 360° Pages Jaunes auprès de ses annonceurs représente le pourcentage des annonceurs de la Société qui ont acheté au moins trois catégories de produits. La pénétration du produit Positionnement indique le pourcentage des annonceurs de la Société qui ont acheté des produits en ligne. Les recherches sur appareils mobiles représentent les recherches effectuées à l'aide d'appareils mobiles sur le réseau de médias de la Société, calculées selon des sources internes. Les cibles de transformation opérationnelle de la Société ont été fixées selon une fourchette, ce qui permet d'établir la prime à attribuer pour cette composante des résultats de la Société avec une certaine marge d'appréciation. Pour cette composante, une prime maximale de 120 % a été autorisée.

La grille d'évaluation des résultats de la Société et les cibles respectives de tous les employés admissibles, y compris les membres de la haute direction visés, étaient les suivantes pour 2012 :

GRILLE D'ÉVALUATION DES RÉSULTATS DE LA SOCIÉTÉ POUR 2012			
Cibles financières (50 %)		Cibles de transformation opérationnelle clé (50 %)	
Produits d'exploitation (30 %)	1 165,9 millions \$	Pénétration de la Solution 360° Pages Jaunes chez les annonceurs	10 %-15 %
BAIIA (70 %)	570 millions \$( <sup>1</sup> )	Pénétration du produit Positionnement chez les annonceurs	25 %-40 %
		Nombre de recherches sur appareils mobiles	110 M-115 M

(1) Le BAIIA cible représentait également un seuil minimal de rendement qui devait être atteint pour qu'une prime soit versée aux termes du RICT. Le BAIIA représente le bénéfice d'exploitation avant amortissement, perte de valeur du goodwill, immobilisations incorporelles et corporelles, coûts relatifs aux acquisitions, frais de restructuration et charges spéciales. Le BAIIA est une mesure du rendement qui n'est pas définie par les Normes internationales d'information financière (IFRS) et il n'est pas considéré comme un substitut du bénéfice (perte) d'exploitation ou du bénéfice net (perte nette) pour mesurer le rendement de la Société. La définition du BAIIA n'est pas normalisée; il est donc peu probable qu'il soit comparable à des mesures semblables employées par d'autres sociétés cotées en bourse. Le BAIIA ne devrait pas être utilisé comme mesure exclusive des flux de trésorerie, car il ne tient pas compte de l'incidence des variations du fonds de roulement, des impôts, des versements d'intérêts, des dépenses en immobilisations, des réductions du capital de la dette ainsi que d'autres rentrées et sorties de fonds. Voir le rapport de gestion de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2012, affiché sur le site Web de la Société au [www.ypg.com](http://www.ypg.com) ou sur SEDAR au [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

Les objectifs financiers et les cibles de rendement opérationnel de l'entreprise ont été fixés de sorte que la rémunération incitative annuelle récompense l'efficacité des membres de la direction qui réussissent à améliorer l'exploitation de la Société. Les membres de la haute direction (sauf le président et chef de la direction) se sont également vu attribuer des objectifs individuels (le multiplicateur individuel) entièrement tributaires des objectifs stratégiques de la Société. Le multiplicateur individuel de tous les membres de la haute direction (sauf le président et chef de la direction) est également censé récompenser l'exercice des compétences qui favorisent le développement de la culture organisationnelle de la Société. Le multiplicateur individuel peut atteindre un maximum de 200 % si tous les objectifs de l'entreprise et du membre de la direction atteignent leur maximum. Si les objectifs sont partiellement atteints, la prime annuelle du RICT est calculée en proportion.

#### Prime de 2012 aux termes du RICT

Pour l'exercice 2012, la cible au titre des produits d'exploitation consolidés n'a pas été atteinte. Le BAIIA cible a été atteint, soit 570,6 million de dollars, ce qui représentait également le seuil minimal requis pour donner lieu à une prime en vertu du RICT. Les résultats au titre des deux cibles de transformation opérationnelle, soit le taux de pénétration de la Solution 360° Pages Jaunes parmi les annonceurs de la Société et le nombre de recherches mobiles, ont été atteint et ont même dépassé le maximum de la fourchette prévue pour 2012. Les résultats au titre de la cible de pénétration du produit Positionnement se situaient à l'intérieur de la fourchette prévue pour 2012. Le tableau qui suit présente les résultats et les primes en conséquence.

GRILLE D'ÉVALUATION DES RÉSULTATS DE LA SOCIÉTÉ POUR 2012								
Paramètres financiers (50 %)				Cibles de transformation opérationnelle clé (50 %)				
Pondération financière	Cible	Réel	Réussite	Cible	Réel	Réussite		
Produits d'exploitation	30 %	1 165,9 M \$	1 107,7 M \$	Non	Pénétration de la Solution 360° Pages Jaunes chez les annonceurs	10 % - 15 %	16,5 %	Supérieur au maximum de la fourchette
BAIIA	70 %	570 M \$	570,6 M \$	Oui	Pénétration du produit Positionnement chez les annonceurs	25 % - 40 %	35 %	À l'intérieur de la fourchette
					Nombre de recherches sur appareils mobiles	110 M - 115 M	139,1 M	Supérieur au maximum de la fourchette
Prime calculée				35 %				50 %
Facteur final au titre du RICT								74 %

Comme il est indiqué ci-dessus, en 2012, le comité a fixé les cibles de transformation opérationnelle clé selon une fourchette, ce qui permet d'établir la prime à attribuer à cette composante de la grille d'évaluation des résultats avec une certaine marge d'appréciation. En vertu des principes d'application approuvés du RICT, il aurait fallu verser 85 % de la prime compte tenu des résultats obtenus et selon une pondération de 15 % pour les produits d'exploitation, de 35 % pour le BAIIA et de 50 % pour les cibles de transformation opérationnelle clé. Toutefois, compte tenu du BAIIA atteint par rapport à la cible et du montant disponible pour les primes qui en découle, la prime globale de 85 % calculée selon les résultats financiers et opérationnels obtenus d'après la formule de calcul du RICT a été ramenée à 74 % de la cible. Sur recommandation du président et chef de la direction, le comité a de plus établi que, compte tenu de la restructuration du capital, il n'y aurait pas de différenciation du rendement individuel des dirigeants, malgré la solide performance individuelle de tous les dirigeants. Par conséquent, en 2012, les multiplicateurs individuels ont été fixés à la hauteur de la cible et tous les membres de la haute direction ont touché 74 % de la rémunération conditionnelle aux termes du RICT.

**PRIME DE 2012 AUX TERMES DU RICT :**

- **Compte tenu de l'atteinte du BAIIA cible, la prime réelle a été réduite de 85 % à 74 %**
- **Aucune différenciation du rendement individuel**

**Programmes incitatifs à long terme**

Les programmes incitatifs à long terme de la Société (« **RILT** ») étaient conçus pour favoriser la transformation de la Société et encourager la création de valeur actionnariale à long terme, la croissance du bénéfice par action et la fidélisation des dirigeants au moyen d'attributions d'actions avec restrictions ou d'options. Aucune prime n'a été versée aux membres de la haute direction visés en 2012 aux termes du RILT.

Les membres de la haute direction visés avaient tous une cible incitative annuelle à long terme exprimée en pourcentage du salaire de base. La politique prévoyait que l'incitatif à long terme cible doit correspondre au 75<sup>e</sup> centile du groupe de comparaison de sorte à rendre le paiement entièrement tributaire de l'atteinte des objectifs, considérés comme exigeants, fixés pour la partie de l'attribution liée au rendement.

Poste	Cible annuelle du RILT	Prime maximale possible (% du salaire de base)
Président et chef de la direction	300 %	450 %
Chef de la direction financière et premiers vice-présidents	150 %	225 %
Vice-présidents	100 %	150 %

Par suite de la restructuration du capital, tous les régimes incitatifs à long terme alors en vigueur, soit le régime d'options d'achat d'actions de 2010 adopté le 11 novembre 2010 (le « **régime d'options d'achat d'actions de 2010** »), le régime d'unités d'actions avec restrictions établi par une société remplacée par la Société le 30 août 2004, en sa version modifiée et mise à jour le 1<sup>er</sup> novembre 2010 (l'« **ancien régime d'unités d'actions avec restrictions** ») et le régime d'options d'achat d'actions de la direction adopté le 29 novembre 2002, dans sa version modifiée le 24 juillet 2003 (le « **régime d'options d'achat d'actions de la direction** ») ainsi que toutes les options en circulation et les actions avec restrictions attribuées aux termes de ces régimes ont été annulés et aucun paiement n'a été fait en vertu de ces régimes aux membres de la haute direction visée.

**Dans le cadre de la mise en œuvre de la restructuration du capital, tous les régimes incitatifs à long terme ont été annulés et aucun paiement n'a été fait aux membres de la haute direction visés**

*Régime d'options d'achat d'actions de 2010*

Le 11 novembre 2010, le conseil d'administration a adopté le régime d'options d'achat d'actions de 2010, qui a été approuvé par les actionnaires de la Société en mai 2011 et qui permettait l'émission d'un maximum de 25 millions d'actions en vertu des options. Le conseil d'administration a attribué un total de 15 850 000 options à des membres de la haute direction désignés de la Société, notamment les membres de la haute direction visés, exception faite de M. Ryan. Les attributions d'options couvraient une période de quatre (4) ans et les membres de la haute direction ne devaient recevoir aucune nouvelle attribution aux termes de l'ancien régime d'unités d'actions avec restrictions avant 2014. Les options avaient toutes un prix d'exercice de 6,35 \$ et devenaient susceptibles d'être exercées trois (3) ans après leur attribution, étant toutefois entendu que les participants étaient tenus de conserver au moins 25 % des options dont les droits étaient acquis ou des actions sous-jacentes pendant un (1) an après l'acquisition des droits. Sous réserve de certaines causes d'expiration anticipée, comme une cessation d'emploi, toutes les options expiraient cinq ans après leur attribution. Le 20 décembre 2012, le régime d'options d'achat d'actions de 2010 et toutes les options en circulation attribuées aux termes de celui-ci ont été annulées dans le cadre de la mise en œuvre de la restructuration du capital. Immédiatement avant cette date, compte tenu du cours des actions de la Société de 0,06 \$ à la fermeture des bureaux le 19 décembre 2012, la valeur de ces options était nulle.

*Ancien régime d'unités d'actions avec restrictions*

L'ancien régime d'unités d'actions avec restrictions a été mis en œuvre en 2004 en vue d'offrir des attributions annuelles d'actions avec restrictions aux dirigeants clés de la Société. Il avait pour objectif de lier les intérêts des dirigeants à ceux des actionnaires et de les garder au service de la Société en amenant leur rémunération totale au 75<sup>e</sup> centile de la rémunération offerte par le marché de référence si la Société obtenait des résultats financiers précis, que le comité considérait comme des objectifs de rendement exigeants. L'ancien régime d'unités d'actions avec restrictions était un régime sans dilution puisque les actions sous-jacentes aux attributions étaient achetées sur le marché libre. Les dernières attributions aux termes de l'ancien régime d'unités d'actions avec restrictions ont été faites en 2011 aux membres de la haute direction qui n'avaient pas reçu d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 2010. Aucun membre de la haute direction visé n'a reçu d'actions avec restrictions en 2012. Dans le cadre de la mise en œuvre de la restructuration du capital, l'ancien régime d'unités d'actions avec restrictions et toutes les actions avec restrictions en circulation attribuées aux termes de celui-ci ont été annulés.

### Régime d'options d'achat d'actions de la direction

Après la vente de Groupe Pages Jaunes Corp. par Bell Canada en novembre 2002, la Société a établi un régime d'options d'achat d'actions de la direction en vertu duquel, après le premier appel public du prédécesseur de la Société en août 2003, aucune autre option n'a été attribuée. En vertu du régime d'options d'achat d'actions de la direction (les « **options d'achat d'actions de 2002** »), des options ont été offertes aux dirigeants de la Société et à des employés cadres choisis afin de faire concorder les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires. Les options d'achat d'actions de 2002 étaient divisées, en proportions égales, entre celles dont l'acquisition est liée au rendement et celles dont l'acquisition est liée à l'écoulement du temps. Elles pouvaient être exercées en proportion de 20 % par année à la condition, dans le cas des options liées au rendement, que la Société atteigne une croissance annuelle composée d'au moins 6 % de l'encaisse distribuable par part du Fonds de revenu Pages Jaunes (entité remplacée par la Société), sur une base cumulative. Les objectifs de rendement applicables aux options d'achat d'actions de 2002 concernaient la période terminée le 31 décembre 2007 et ont été dépassés par la Société. Par conséquent, les droits afférents aux options d'achat d'actions de 2002 liées à l'écoulement du temps et aux options d'achat d'actions de 2002 liées au rendement ont été acquis au cinquième anniversaire de l'attribution. Toutes les options d'achat d'actions de 2002 avaient une durée de dix (10) ans. Le 20 décembre 2012, le régime d'options d'achat d'actions de la direction et toutes les options d'achat d'actions attribuées aux termes de celui-ci ont été annulés dans le cadre de la mise en œuvre de la restructuration du capital. Immédiatement avant cette date, compte tenu du cours des actions de la Société de 0,06 \$ à la fermeture des bureaux le 19 décembre 2012, la valeur des options d'achat d'actions de 2002 était nulle.

### Régime d'options d'achat d'actions de 2012

Le 20 décembre 2012, à l'occasion de la mise en œuvre de la restructuration du capital, le régime d'options d'achat d'actions de 2012 a été adopté. Ce régime incitatif à long terme vise les objectifs suivants : (i) attirer et fidéliser les employés de la Société aptes à contribuer largement au bon fonctionnement de l'entreprise; (ii) stimuler les membres de la haute direction à diriger la Société pendant la période de transformation de son entreprise; (iii) faire concorder plus étroitement les intérêts de la direction avec ceux des actionnaires.

- **Le régime d'options d'achat d'actions de 2012 a été adopté à l'occasion de la restructuration du capital**
- **1 290 612 actions peuvent être émises, ce qui représente une dilution potentielle de 4,6 %**
- **Aucune option d'achat d'actions n'a été attribuée en 2012**

Depuis son adoption, aucune option d'achat d'actions n'a été attribuée aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 2012.

Le régime d'options d'achat d'actions de 2012 prévoit l'émission possible de 1 290 612 actions sur exercice des options. Les restrictions additionnelles suivantes s'appliquent aux attributions consenties en vertu de ce régime : (i) le nombre d'actions pouvant être émises aux initiés, en tout temps, en vertu du régime d'options d'achat d'actions de 2012 et des autres mécanismes de rémunération fondés sur des actions de la Société doit être inférieur à cinq pour cent (5 %) des actions émises et en circulation; (ii) le nombre d'actions émises aux initiés au cours de toute période d'un an, en vertu du régime d'options d'achat d'actions de 2012 et des autres mécanismes de rémunération fondés sur des actions de la Société, doit être inférieur à cinq pour cent (5 %) des actions émises et en circulation; (iii) le nombre total maximal d'actions qui peuvent faire l'objet d'une attribution à un même participant en vertu du régime d'options d'achat d'actions de 2012 et de tout autre mécanisme de rémunération fondé sur des actions de la Société doit être inférieur à cinq pour cent (5 %) des actions émises et en circulation.

Selon les dispositions du régime d'options d'achat d'actions de 2012, le délai d'exercice de chaque option (la « **délai d'exercice** ») est précisé par le conseil ou un comité, mais il est d'au maximum dix (10) ans, étant toutefois entendu que le délai d'exercice qui expire pendant une période où la Société interdit aux administrateurs et à certains employés de la Société de négocier des actions (la « **période de restriction** »), ou dans les dix (10) jours de bourse qui suivent, est prorogée jusqu'au dixième (10<sup>e</sup>) jour de bourse suivant la fin de la période de restriction.

En vertu du régime d'options d'achat d'actions de 2012, le conseil ou un comité prescrit la date à partir de laquelle la totalité ou une partie d'une option peut être exercée et peut établir les critères de rendement qui doivent être remplis par le participant, la Société et/ou une entité membre de son groupe afin que la totalité ou une partie de l'option puisse être exercée.

Le prix d'une action sous option ne peut pas être inférieur au cours moyen pondéré en fonction du volume des actions à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'octroi. Le régime d'options d'achat d'actions de 2012 stipule ce qui suit à l'égard de la résiliation anticipée ou de l'acquisition anticipée :

- a) Si un participant met volontairement fin à son emploi (sauf démission pour motif valable après un changement de contrôle (défini ci-dessous)) ou cesse par ailleurs d'être au service de la Société ou d'une entité membre de son groupe avant la fin du délai d'exercice, autrement qu'en raison de son décès, d'une invalidité à long terme, de son départ à la retraite ou de la cessation d'emploi du participant à la suite d'un changement de contrôle : (i) chaque option pouvant être exercée alors détenue par le participant continuera de pouvoir être exercée pendant trois (3) mois civils à compter de la date de la cessation d'emploi, ou jusqu'à la fin du délai d'exercice si ce délai est plus court, après quoi l'option expirera; (ii) chaque option ne pouvant pas encore être exercée alors détenue par le participant expirera immédiatement. Un changement de contrôle désigne : (i) la vente de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs de la Société; (ii) la vente de titres, directement ou indirectement, faisant en sorte que plus de 50 % des titres comportant droit de vote de la Société sont détenus, directement ou indirectement, par une autre personne; ou (iii) la fusion ou le regroupement de la Société avec une autre personne faisant en sorte que les administrateurs siégeant au conseil avant cette opération ne constituent plus la majorité des administrateurs de l'entité issue de l'opération.
- b) À moins d'une indication contraire du conseil ou d'un comité, si un participant est congédié pour un motif valable : (i) chaque option pouvant être exercée alors détenue par le participant continuera de pouvoir être exercée pendant un (1) mois civil à compter de la date du congédiement, ou jusqu'à la fin du délai d'exercice si ce délai est plus court, après quoi l'option expirera; (ii) chaque option ne pouvant pas encore être exercée alors détenue par le participant expirera immédiatement.

- c) Si le participant cesse d'être au service de la Société ou d'une entité membre de son groupe avant la fin du délai d'exercice en raison d'une invalidité à long terme : (i) chaque option pouvant être exercée alors détenue par le participant continuera de pouvoir être exercée pendant douze (12) mois civils à compter de la date de l'invalidité à long terme, ou jusqu'à la fin du délai d'exercice si ce délai est plus court, après quoi l'option expirera; (ii) chaque option ne pouvant pas encore être exercée alors détenue par le participant pourra être exercée à compter de la date où elle aurait pu l'être si le participant était demeuré au service de la Société ou d'une entité membre de son groupe, pendant douze (12) mois civils à compter de la date de l'invalidité à long terme ou jusqu'à la fin du délai d'exercice si ce délai est plus court, après quoi l'option expirera.
- d) Si le participant cesse d'être au service de la Société ou d'une entité membre de son groupe avant la fin du délai d'exercice en raison de son départ à la retraite et qu'il a atteint l'âge de soixante (60) ans à la date du départ à la retraite : (i) chaque option pouvant être exercée alors détenue par le participant continuera de pouvoir être exercée pendant trente-six (36) mois civils à compter de la date du départ à la retraite, ou jusqu'à la fin du délai d'exercice si ce délai est plus court, après quoi l'option expirera; (ii) chaque option ne pouvant pas encore être exercée alors détenue par le participant pourra être exercée à compter de la date où elle aurait pu l'être si le participant était demeuré au service de la Société ou d'une entité membre de son groupe, pendant trente-six (36) mois civils à compter de la date du départ à la retraite ou jusqu'à la fin du délai d'exercice si ce délai est plus court, après quoi l'option expirera.
- e) Si le participant cesse au service de la Société ou d'une entité membre de son groupe avant la fin du délai d'exercice en raison de son départ à la retraite sans avoir atteint l'âge de soixante (60) ans à la date du départ à la retraite : (i) chaque option pouvant être exercée alors détenue par le participant continuera de pouvoir être exercée pendant douze (12) mois civils à compter de la date du départ à la retraite ou jusqu'à la fin du délai d'exercice si ce délai est plus court, après quoi l'option expirera; (ii) chaque option ne pouvant pas encore être exercée alors détenue par le participant expirera immédiatement.
- f) Si le participant cesse d'être au service de la Société ou d'une entité membre de son groupe avant la fin du délai d'exercice en raison de son décès : (i) chaque option pouvant être exercée alors détenue par le participant continuera de pouvoir être exercée par sa succession pendant douze (12) mois civils à compter de la date du décès ou jusqu'à la fin du délai d'exercice si ce délai est plus court, après quoi l'option expirera; (ii) chaque option ne pouvant pas encore être exercée alors détenue par le participant pourra être exercée par sa succession à compter de la date du décès, pendant douze (12) mois civils à compter de la date du décès ou jusqu'à la fin du délai d'exercice si ce délai est plus court, après quoi l'option expirera.

Le régime d'options d'achat d'actions de 2012 comporte une disposition à double déclenchement en cas de changement de contrôle. Si un changement de contrôle (au sens du régime d'options d'achat d'actions de 2012) a lieu, à moins d'une décision contraire du conseil, chaque option qui n'est pas convertie ou remplacée par une attribution de remplacement (au sens ci-après) d'une entité remplaçante pourra être exercée immédiatement avant la réalisation du changement de contrôle. Pour l'application du régime d'options d'achat d'actions de 2012, une attribution de remplacement doit, de l'avis du conseil : (i) être fondée sur des actions qui sont négociées sur un marché de valeurs mobilières établi au Canada ou aux États-Unis; (ii) fournir au participant des droits essentiellement équivalents ou supérieurs aux droits, modalités et conditions applicables en vertu des options, notamment un calendrier d'exercice ou d'acquisition identique ou meilleur et un délai et des modes de versement identiques ou meilleurs; (iii) être d'une valeur économique essentiellement équivalente à celle de ces options (calculée au moment du changement de contrôle) (une « **attribution de remplacement** »). Si des attributions de remplacement sont disponibles et que le participant est congédié sans motif valable ou démissionne pour un motif valable dans les vingt-quatre (24) mois civils suivant un changement de contrôle : (i) chaque attribution de remplacement pouvant être exercée alors détenue par le participant continuera de pouvoir être exercée pendant vingt-quatre (24) mois civils à compter de la date du congédiement ou de la démission, ou jusqu'à la fin du délai d'exercice si ce délai est plus court, après quoi l'attribution de remplacement expirera; (ii) chaque attribution de remplacement ne pouvant pas encore être exercée alors détenue par le participant pourra être exercée à compter du congédiement ou de la démission, pendant vingt-quatre (24) mois civils à compter de la date du congédiement ou de la démission, ou jusqu'à la fin de la fin du délai d'exercice si ce délai est plus court, après quoi l'attribution de remplacement expirera. En vertu du régime d'options d'achat d'actions de 2012, malgré toute disposition contraire dans celui-ci, le conseil peut, à son entière discrétion, abroger le délai d'exercice ou d'acquisition des droits de la totalité ou d'une partie des options en circulation pour en permettre l'exercice immédiatement avant la réalisation d'un changement de contrôle.

Les options attribuées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 2012 ne peuvent être transférées ou cédées autrement que par dévolution successorale ou testamentaire.

Le régime d'options d'achat d'actions de 2012 est ouvert également aux participants de pays autres que le Canada. Les modalités et conditions offertes aux participants étrangers peuvent varier et être plus restrictives que celles prévues par le régime d'options d'achat d'actions de 2012, en fonction de la réglementation et des restrictions locales.

Le conseil ou le comité, en vertu des dispositions du régime d'options d'achat d'actions de 2012 ou d'une délégation de pouvoirs, est autorisé à modifier les dispositions du régime, à en suspendre l'application, à l'abroger ou encore à modifier les conditions des options déjà attribuées alors en cours de validité. Il est toutefois entendu que la Société doit obtenir l'approbation des actionnaires dans les cas suivants :

- a) la modification du nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 2012 ;
- b) l'augmentation du nombre d'actions pouvant être émises aux initiés ou à un participant donné aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 2012, dans les deux cas, sous réserve de certains rajustements autorisés en cas de restructuration du capital ;
- c) une modification qui permettrait à des administrateurs non employés de la Société ou d'une entité membre de son groupe d'être admissibles à des attributions d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 2012 ;
- d) une modification qui permettrait le transfert ou la cession d'une option octroyée aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 2012, autrement que par dévolution successorale ou testamentaire ;

- e) l'ajout d'une faculté d'exercice sans décaissement, donnant droit à une somme en espèces ou à des actions, qui ne prévoit pas la déduction du nombre total d'actions ordinaires sous-jacentes de la réserve d'actions constituée pour l'application du régime d'options d'achat d'actions de 2012 ;
- f) l'ajout au régime d'options d'achat d'actions de 2012 de dispositions permettant aux participants de recevoir des actions ordinaires sans que la Société n'obtienne de contrepartie en espèces ;
- g) la réduction du prix d'exercice d'une option après son attribution ou l'annulation d'une option et son remplacement par une nouvelle option comportant un prix d'exercice inférieur, sous réserve de certains rajustements autorisés en cas de restructuration du capital-actions ;
- h) la prolongation de la durée d'une option au-delà de sa date d'expiration initiale, sauf prolongation découlant d'une période de restriction ;
- i) l'ajout au régime d'options d'achat d'actions de 2012 de toute forme d'aide financière ou la modification d'une disposition d'aide financière en vue de favoriser davantage les participants ;
- j) la modification d'une disposition modificative du régime d'options d'achat d'actions de 2012, sauf une modification d'ordre administratif ou rédactionnel.

À la date des présentes, aucune option n'a été attribuée en vertu du régime d'options d'achat d'actions de 2012.

L'approbation du régime d'options d'achat d'actions de 2012 a donné lieu à la dilution maximale possible suivante des actions de la Société en circulation à la fin de l'exercice :

Dilution	2012
Réserve totale approuvée	1 290 612
Options émises et en circulation	0
Actions en circulation à la fin de l'exercice	27 955 077
Dilution maximale possible <sup>(1)</sup>	4,62 %
Dilution réelle <sup>(2)</sup>	0 %

(1) La dilution maximale possible est calculée en divisant le nombre total des options approuvées aux fins d'émission par le nombre d'actions en circulation.

(2) La dilution réelle est calculée en divisant le nombre d'options en circulation par le nombre d'actions en circulation en fin d'exercice.

La Société prendra les mesures jugées nécessaires ou utiles pour faire les retenues (y compris les déductions) des impôts et des charges sociales exigées par la loi ou les règlements d'une autorité fiscale auxquelles donne lieu le régime d'options d'achat d'actions de 2012. L'obligation de remettre des actions à l'exercice d'une option est conditionnelle au paiement des sommes que la Société peut exiger du participant au titre des retenues. Les participants au régime d'options d'achat d'actions de 2012 sont responsables de tous les impôts payables en raison de l'attribution, de l'exercice ou de la remise d'options, de la vente des actions émises en vertu des options ou pour toute autre raison.

Aucune aide financière ne sera accordée par la Société aux participants au régime d'options d'achat d'actions de 2012.

### **Avantages sociaux, prestations de retraite et avantages indirects**

Les avantages sociaux et les régimes de retraite offrent des éléments de sécurité financière et médicale aux membres de la haute direction visés. Ceux-ci participent au même programme souple d'avantages sociaux que les autres employés de la Société et sont crédités de sommes supplémentaires au besoin pour obtenir une assurance supérieure ou maximale. Le programme souple d'avantages sociaux comprend une assurance pour soins médicaux et soins dentaires, une assurance-vie et invalidité et un compte de soins de santé pouvant être affecté aux frais médicaux.

Le programme d'avantages indirects offre aux membres de la haute direction les avantages indirects habituellement offerts aux dirigeants d'entreprises, comme une voiture ou une allocation de voiture, l'adhésion à des clubs, des examens médicaux annuels et des services de sécurité à domicile.

Les membres de la haute direction visés et les autres membres de la haute direction qui ont joint la Société après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 participent au régime de retraite à prestations définies assorti de prestations complémentaires de la Société. M. Ryan et d'autres membres de la haute direction qui ont joint la Société à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 participent au régime à cotisations définies de la Société. Voir la description du régime de retraite sous « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Prestations en vertu du régime de retraite et prestations de retraite complémentaires ».

- Les régimes d'avantages sociaux et de retraite de la Société offrent des éléments de sécurité financière et médicale
- Les membres de la haute direction participent aux mêmes programmes collectifs d'avantages sociaux et de retraite que les autres employés
- Le programme d'avantages indirects des membres de la haute direction est conforme aux pratiques du marché et comprend une allocation de voiture, l'adhésion à des clubs, des examens médicaux annuels et des services de sécurité à domicile

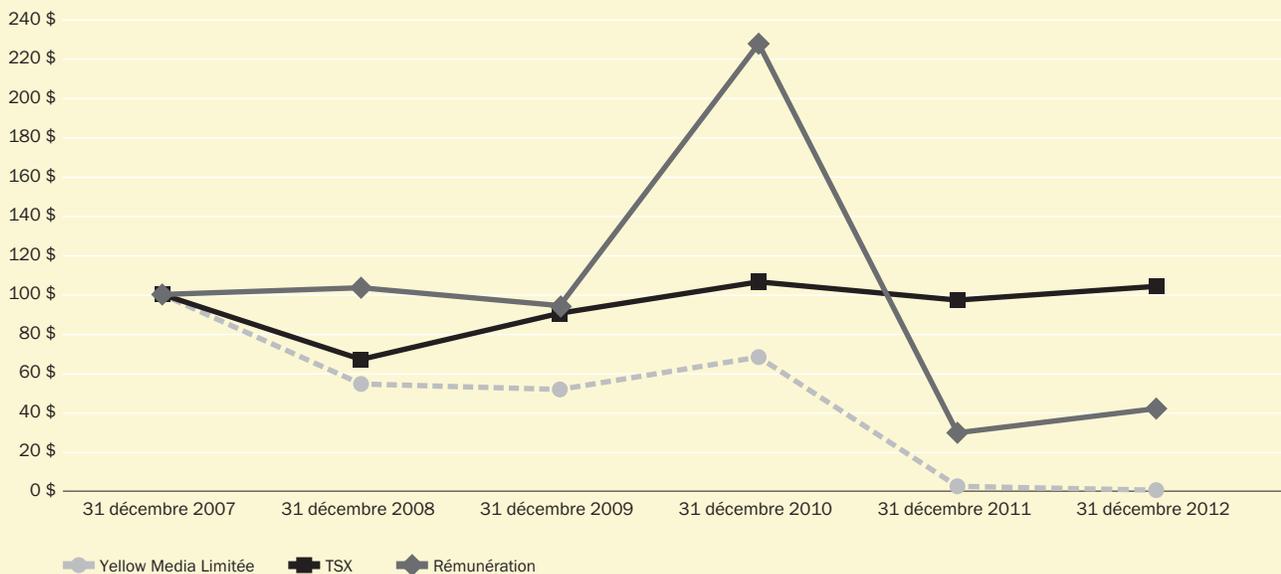
En octobre 2012, la Société a annoncé qu'elle modifiait le régime de retraite à prestations définies et le régime de retraite à cotisations définies, avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> juillet 2013. Ces modifications visent à faire correspondre ces régimes avec ceux de certaines sociétés du groupe de comparaison de la Société et d'autres sociétés dans les secteurs pertinents, assurer la viabilité du régime et aider la Société à obtenir de la latitude financière. Au 1<sup>er</sup> juillet 2013, tous les employés cadres de la Société participant au régime de retraite à prestations définies, y compris les membres de la haute direction visés, doivent contribuer au régime 3 % de leurs gains ouvrant droit à pension. De plus, l'indexation des prestations ultérieures au départ à la retraite a été supprimée à l'égard des années de service ouvrant droit à pension accumulées après le 1<sup>er</sup> juillet 2013. De même, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013, la cotisation de base de la Société pour tous les employés

cadres, y compris les membres de la haute direction visés, participant au régime de retraite à cotisations définies sera abaissée pour passer de 5 % à 2 % de leurs gains ouvrant droit à pension, jusqu'à concurrence de la limite prescrite en vertu des lois fiscales applicables. Les employés pourront recevoir des cotisations supplémentaires de la Société, jusqu'à concurrence de 5 %, s'ils versent également un certain pourcentage de leurs gains ouvrant droit à pension dans le régime.

La valeur des prestations prévues par le régime de retraite et ses autres dispositions pertinentes sont prises en considération dans le calcul de la rémunération totale des membres de la haute direction visés.

## Représentation graphique du rendement

Le graphique et le tableau ci-dessous comparent le rendement cumulé total d'un placement de 100 \$ le premier jour de la période de cinq ans dans les actions (y compris dans les parts du Fonds de revenu Pages Jaunes avant le 1<sup>er</sup> novembre 2010, ou dans les actions de l'ancienne Yellow Média du 1<sup>er</sup> novembre 2010 au 20 décembre 2012) avec le rendement cumulé total selon l'Indice composé de rendement global S&P/TSX (dans l'hypothèse où tous les dividendes et les distributions de la fiducie (selon le cas) sont réinvestis à la date où ils sont versés) et la rémunération totale des membres de la haute direction visés, décrite plus en détail ci-après.



	31 décembre 2007	31 décembre 2008	31 décembre 2009	31 décembre 2010	31 décembre 2011	31 décembre 2012 <sup>(1)</sup>
Yellow Média Limitée	100 \$	54,49 \$	51,71 \$	68,16 \$	2,45 \$	0,49 \$
Indice composé S&P/TSX	100 \$	66,99 \$	90,47 \$	106,41 \$	97,14 \$	104,13 \$

(1) Les données sur le rendement de Yellow Média Limitée ont été ajustées pour tenir compte de la restructuration du capital mise en œuvre le 20 décembre 2012, aux termes de laquelle chaque porteur de 100 actions ordinaires de l'ancienne Yellow Média a reçu 0,500178 action et 0,285816 bon de souscription de la Société.

Le tableau suivant indique les variations dans la rémunération totale (à l'exclusion de la valeur du régime de retraite) versée aux membres de la haute direction visés entre le 31 décembre 2007 et le 31 décembre 2012.

	31 décembre 2007	31 décembre 2008	31 décembre 2009	31 décembre 2010	31 décembre 2011	31 décembre 2012
Rémunération des membres de la haute direction visés <sup>(1)(2)</sup>	100 \$	103,42 \$	94,32 \$	227,51 \$ <sup>(2)</sup>	29,66 \$	41,97 \$

(1) Une valeur de 100 \$ a été attribuée à la rémunération totale (à l'exclusion du régime de retraite) versée aux membres de la haute direction visés pour l'exercice 2007. Les valeurs indiquées pour les exercices suivants ont été établies en multipliant par 100 le total de la rémunération versée aux membres de la haute direction visés (à l'exclusion du régime de retraite) pour l'exercice en question et en divisant le résultat par la rémunération versée aux membres de la haute direction visés (à l'exclusion du régime de retraite) pour l'exercice 2007.

(2) Le total de la rémunération (à l'exclusion du régime de retraite) versée aux membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2010 comprend les attributions fondées sur des options accordées aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 2010 qui couvraient une période de quatre ans.

La tendance illustrée par le graphique ci-dessus indique une diminution du rendement cumulatif total d'un placement dans les actions de 2008 à 2012. La rémunération totale des membres de la haute direction visés a suivi la même tendance, sauf en 2010 lorsque la Société a attribué une prime incitative à long terme sous forme d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 2010 couvrant quatre (4) années. Les options ont été annulées dans le cadre de la mise en œuvre de la restructuration du capital le 20 décembre 2012, sans qu'aucun paiement n'ait été fait à ce titre aux membres de la haute direction visés. En 2011, il n'y a eu aucun paiement aux termes du RICT puisque la Société n'a pas atteint ses cibles minimales de rendement financier. En 2012, le régime incitatif à court terme annuel a donné lieu à une prime de 74 % qui tenait compte de l'atteinte partielle des cibles financières et de l'atteinte intégrale des cibles de transformation opérationnelle clé. Aucune attribution incitative à long terme n'a été versée aux membres de la haute direction visés en 2011 et en 2012.

En ce qui concerne le rendement d'un placement dans les actions, l'importance de la dette, la transformation en cours des activités et la baisse des produits d'exploitation tirés des produits imprimés de la Société ont gravement affecté le cours de l'actions avant la mise en œuvre de la restructuration du capital, qui a donné lieu à une réduction de la dette de 1,5 milliard de dollars, y compris les actions privilégiées de série 1 et de série 2. Étant donné l'absence de données comparatives illustrant la transformation réussie d'une entreprise d'annuaires imprimés en entreprise de solutions marketing numériques, il revenait au comité de créer un équilibre entre des programmes de rémunération reflétant le rendement de la Société, financier et opérationnel, et le besoin d'attirer, de motiver et de fidéliser des dirigeants capables de diriger la transformation de la Société.

## Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant indique la rémunération gagnée à l'égard des exercices 2012, 2011 et 2010 par chaque membre de la haute direction visé en contrepartie des services fournis à la Société à quelque titre que ce soit.

Nom et poste principal	Année	Salaire de base <sup>(1)</sup> (\$)	Attributions fondées sur des actions <sup>(2)</sup> (\$)	Attributions fondées sur des options <sup>(3)</sup> (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres		Valeur du régime de retraite <sup>(5)</sup> (\$)	Autre rémunération <sup>(6)</sup> (\$)	Rémunération totale (\$)
					Régimes incitatifs annuels <sup>(4)</sup> (\$)	Régimes incitatifs à long terme (\$)			
<b>Marc P. Tellier</b> <sup>(7)</sup> Président et chef de la direction	2012	825 000	-	-	606 000	-	(1 173 900)	635	257 735
	2011	825 000	-	-	-	-	55 100	16 500	896 600
	2010	825 000	3 100 000	4 480 000	-	-	32 100	518 874	8 955 974
<b>Ginette Maillé</b> Chef de la direction financière	2012	325 000	-	-	145 000	-	(35 400)	-	434 600
	2011	267 780	-	-	-	-	241 000	-	508 780
	2010	235 000	370 000	384 000	-	-	52 600	59 966	1 101 566
<b>Douglas A. Clarke</b> Premier vice-président Ventes	2012	325 000	-	-	119 000	-	(128 400)	-	315 600
	2011	325 000	-	-	300 000	-	134 400	-	759 400
	2010	271 200	550 000	960 000	-	-	215 300	81 647	2 078 147
<b>François D. Ramsay</b> Premier vice-président, Affaires corporatives et conseiller juridique principal	2012	300 000	-	-	145 000	-	62 800	200	508 000
	2011	260 000	-	-	-	-	48 700	5 200	313 900
	2010	255 000	480 000	384 000	-	-	31 000	82 885	1 232 885
<b>Paul T. Ryan</b> Chef de la technologie	2012	248 565	-	-	91 000	-	12 428	80 262	432 255

(1) Le salaire annuel de base de M. Ryan a été fixé à 275 000 \$ au moment de son embauche le 23 janvier 2012. Le montant indiqué dans le tableau représente le salaire de base réel gagné en 2012 par M. Ryan. M<sup>me</sup> Maillé a été chef de la comptabilité financière jusqu'à sa nomination à titre de chef de la direction financière de la Société en septembre 2011.

(2) La valeur en dollars indiquée dans cette colonne représente l'incitatif cible en espèces proportionnel au salaire de base de MM. Tellier, Clarke et Ramsay et de M<sup>me</sup> Maillé attribué sous forme d'actions avec restrictions. La juste valeur à la date de l'octroi des attributions d'actions avec restrictions de 2010 indiquée dans cette colonne pour chaque membre de la haute direction visé est la même que la juste valeur comptable des actions avec restrictions de 2010. Aucune action avec restrictions n'a été attribuée en 2011 et en 2012.

(3) Les options attribuées le 11 novembre 2010 aux termes du régime d'options d'achat d'actions de 2010 se voulaient une rémunération incitative à long terme sur quatre ans. Le régime d'options d'achat d'actions de 2010 et toutes les options attribuées aux termes de celui-ci ont été annulés le 20 décembre 2012. La juste valeur à la date de l'octroi des attributions d'options figurant dans cette colonne pour chaque membre de la haute direction visé a été calculée à la date de l'octroi pertinente au moyen du modèle binomial, d'après les facteurs, les hypothèses clé et les dispositions du régime qui suivent : (i) volatilité : 30 %, (ii) rendement de l'action : 10,4 %, (iii) durée prévue des options : 5 ans, (iv) taux d'intérêt hors risque : 2,55 %; (v) acquisition : 75 % après 3 ans et 25 % après 4 ans et (vi) prix d'exercice : 6,35 \$, de sorte qu'une juste valeur comptable par option de 0,64 \$ à la date d'octroi a été obtenue. Après l'approbation du régime d'options d'achat d'actions de 2010 par les actionnaires le 5 mai 2011, les hypothèses ont été finalisées et ont été indiquées comme suit dans les états financiers du 31 décembre 2011 : (i) volatilité : 31 %, (ii) rendement de l'action : 14,4 %, (iii) durée prévue des options : 5 ans, (iv) taux d'intérêt hors risque : 2,55 %; (v) acquisition : 3 ans et (vi) prix d'exercice : 6,35 \$, ce qui a produit une juste valeur comptable de 0,14 \$. Sur le plan comptable, les justes valeurs comptables (pour l'exercice 2011) des attributions d'options des membres de la haute direction visés étaient les suivantes : M. Tellier : 980 000 \$; M<sup>me</sup> Maillé : 84 000 \$; M. Clarke : 210 000 \$; M. Ramsay : 84 000 \$.

Si on l'avait calculée en utilisant la date d'octroi du 11 novembre 2010, la juste valeur comptable des options aurait équivalu à la juste valeur à la date de l'octroi. Le modèle binomial a été utilisé pour calculer la juste valeur à la date de l'octroi et la juste valeur comptable des options puisqu'il est réputé plus exact que les autres modèles, particulièrement pour les options visant des titres assortis de versements de dividendes, comme c'était le cas de la Société jusqu'au 17 octobre 2011.

(4) Les gains réalisés en vertu du régime incitatif annuel sont versés en espèces dans l'année suivant l'exercice au cours duquel ils ont été gagnés. Pour 2012, le facteur de prime global s'est élevé à 74 % et, sur recommandation du président et chef de la direction, le comité a décidé que, compte tenu de la restructuration du capital, il n'y aurait pas de différenciation du rendement des membres de la haute direction. Par conséquent, en 2012, les multiplicateurs individuels ont été fixés à la hauteur de la cible et tous les membres de la haute direction ont touché 74 % de la rémunération conditionnelle aux termes du RICT. En ce qui concerne M<sup>me</sup> Maillé et M. Ramsay, en reconnaissance de leur rôle essentiel dans la mise en œuvre de la restructuration du capital, le comité a décidé de leur attribuer une prime discrétionnaire spéciale unique de 24 750 \$ et de 34 000 \$, respectivement, en plus de la prime aux termes du RICT de 2012. En 2011, M. Clarke a reçu une prime discrétionnaire spéciale unique de 300 000 \$ en reconnaissance de son importante contribution à titre de président de Trader pour la vente de la Société Trader, qui a eu lieu le 28 juillet 2011.

(5) Voir « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Prestations en vertu du régime de retraite et prestations de retraite complémentaires ». Les valeurs en dollars indiquées dans cette colonne correspondent aux valeurs en dollars indiquées dans la colonne « Variation attribuable à des éléments rémunérateurs » du tableau du régime à prestations définies et du tableau du régime à cotisations définies. Les nombres négatifs présentés pour 2012, en ce qui concerne M. Tellier, M<sup>me</sup> Maillé et M. Clarke, reflètent la réduction compensatoire découlant des changements dans le régime à cotisations définies adopté en octobre 2012, notamment la suppression de l'indexation des prestations ultérieures au départ à la retraite pour les années de service ouvrant droit à pension accumulées après le 1<sup>er</sup> juillet 2013. (Voir « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Prestations en vertu du régime de retraite et prestations de retraite complémentaires ».)

(6) La valeur en dollars indiquée dans cette colonne inclut la valeur des actions avec restrictions additionnelles reçues par suite du réinvestissement des dividendes en espèces versés sur les actions avec restrictions et la contribution de la Société au régime d'achats d'actions des employés, auquel il a été mis fin en janvier 2012. La valeur des actions avec restrictions attribuées par suite du réinvestissement des dividendes en espèces est égale au nombre d'actions avec restrictions attribuées au cours de l'année multiplié par le cours de clôture de ces actions à la TSX les 31 décembre 2010 qui était de 6,20 \$. Aucune action avec restriction n'a été attribuée aux membres de la haute direction visés en 2011 et en 2012. Voir « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Composantes de la rémunération totale en 2012 – Programmes incitatifs à long terme - Ancien régime d'unités d'actions avec restrictions ». Les membres de la haute direction visés se sont également vu octroyer des actions avec restrictions par suite du réinvestissement des dividendes en espèces sur les attributions d'actions avec restrictions de 2007, qui ne sont pas incluses dans cette colonne et son indiquées dans le tableau qui suit. La valeur des actions avec restrictions additionnelles attribuées par suite du réinvestissement des dividendes sur les actions avec restrictions est égale au nombre total d'actions achetées avec les dividendes au cours de la durée de 3 ans multiplié par le cours vendeur moyen, qui était de 5,82 \$ en 2010. Les montants sont les suivants :

Nom	Valeur des actions avec restrictions additionnelles obtenues par réinvestissement des dividendes en 2010 (\$)
Marc P. Tellier	389 448
Ginette Maillé	56 531
Douglas A. Clarke	56 531
François D. Ramsay	57 787

Jusqu'à son abandon en janvier 2012, certains membres de la haute direction visés ont choisi de participer au régime d'achat d'actions des employés, régime volontaire offert à tous les employés, en vertu duquel, chaque fois qu'un employé achetait quatre (4) actions, la Société en achetait et lui en remettait une (1) de plus. La contribution de la Société au régime d'achat d'actions des employés indiquée dans cette colonne pour M. Tellier a été de 635 \$ en 2012 et 16 500 \$ en 2011 et 2010 et de 923 \$ en 2010 pour M. Clarke. Pour M. Ramsay, la contribution a été de 200 \$ en 2012, de 5 200 \$ en 2011 et de 5 100 \$ en 2010. Aucun avantage indirect n'est indiqué pour les membres de la haute direction visés, sauf M. Ryan, compte tenu que dans l'ensemble, ces avantages indirects ne sont pas supérieurs au moindre de 50 000 \$ ou de 10 % du salaire total de chaque membre de la haute direction visé.

Ces avantages indirects comprennent un programme d'automobile, l'adhésion à des clubs de culture physique, des examens médicaux annuels, des services de sécurité à domicile et d'autres crédits en argent aux termes du programme d'avantages sociaux de la Société. Le montant indiqué pour M. Ryan inclut l'aide au déménagement et les frais de voyage connexes de 66 915 \$, qui lui ont été offerts en vertu de son contrat de travail avec la Société. Les montants qui restent comprennent une somme supplémentaire de 2 500 \$ versée en vue d'acheter des prestations de soins de santé parrainés par la Société et 10 846 \$ au titre d'une allocation automobile, ce qui correspond à la politique de la Société.

(7) Le 20 mars 2013, la Société a conclu une convention de fin d'emploi avec Marc P. Tellier aux termes de laquelle les parties ont convenu que M. Tellier cessera d'être le président et chef de la direction de la Société (et cessera d'être un employé et dirigeant des filiales de la Société) à compter de la nomination du nouveau président et chef de la direction par le conseil, mais au plus tard le 15 août 2013. M. Tellier siègera au conseil jusqu'à la date de cessation de son emploi, mais au plus tard jusqu'au 7 mai 2013, date de la prochaine assemblée. Voir « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction - Contrats de travail et indemnités en cas de changement de contrôle - Convention de fin d'emploi avec le président et chef de la direction ».

## Attributions en vertu d'un régime incitatif

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

Il n'y avait aucune attribution fondée sur des actions ou des options en cours à la fin de l'exercice terminé le 31 décembre 2012.

### Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2012

Name	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition de droits au cours de l'exercice <sup>(1)</sup> (\$)	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) <sup>(2)</sup>
Marc P. Tellier	-	40 325	606 000
Ginette Maillé	-	4 790	145 000
Douglas A. Clarke	-	5 865	119 000
François D. Ramsay	-	6 240	145 000
Paul T. Ryan	-	-	91 000

(1) Le comité a passé en revue les résultats relatifs aux attributions faites en 2009 assorties d'une période de rendement débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et se terminant le 31 décembre 2011. Le comité a confirmé que le seuil minimal de rendement de 5 % pour la croissance composée annuelle de l'encaisse par action n'avait pas été atteint étant donné que l'encaisse distribuable par action pour l'exercice 2011 était de 1 \$, comparativement à une encaisse distribuable par action de 1,43 \$ pour l'exercice 2008 (point de départ pour le calcul de la croissance annuelle composée de trois (3) ans). Par conséquent, aucun paiement n'a été versé aux participants au titre des actions avec restrictions liées au rendement de 2009. Avec le consentement des participants, les actions avec restrictions acquises en fonction de l'écoulement du temps de 2009 ont été annulées et des sommes en espèces correspondant à leur valeur de 2009 (calculée en fonction du cours moyen pondéré en fonction du volume des actions à la TSX pour les cinq jours ouvrables précédents, soit 0,11 \$) ont été versées aux participants le 2 mars 2012.

(2) Ces sommes sont identiques à celles indiquées dans le tableau sommaire de la rémunération sous la colonne « Régimes incitatifs annuels » et incluent toutes les sommes au titre des régimes incitatifs annuels de 2012 versées en espèces en 2013.

### Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau qui suit présente, en date du 31 décembre 2012, les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres en vertu desquels des titres de participation de la Société peuvent être émis.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options, bons ou droits en cours	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons et droits en cours	Nombre de titres restant à émettre en vertu des plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués à la première colonne)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres <sup>(1)</sup>	-	-	1 290 612

(1) Actions pouvant être émises à l'exercice des options en cours en vertu du régime d'options d'achat d'actions de 2012. Voir la description de ce régime sous « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Composantes de la rémunération totale en 2012 – Programmes incitatifs à long terme – Régime d'options d'achat d'actions de 2012 ».

## Comparaison de la rémunération gagnée et de la rémunération cible

Les trois dernières années ont été difficiles pour la Société. La conjoncture du marché est demeurée mauvaise alors que la Société a subi une baisse importante des produits d'exploitation de l'imprimé tout en essayant de faire croître ses produits d'exploitation en ligne et de se transformer en société de médias numériques. La rémunération réelle reçue par les membres de la haute direction visés de la Société reflète ces difficultés, puisqu'elle a suivi une forte tendance à la baisse au cours des trois dernières années, pendant lesquelles M. Tellier a reçu 42 % de moins que sa rémunération cible.

Le graphique et le tableau ci-après présentent une comparaison entre la rémunération directe cible (c'est-à-dire le salaire de base et les incitatifs à court et à long termes) et la rémunération directe totale réellement gagnée de chaque membre de la haute direction visé au cours des trois dernières années. Les hypothèses suivantes ont été utilisées pour calculer et comparer la rémunération cible et la rémunération gagnée :

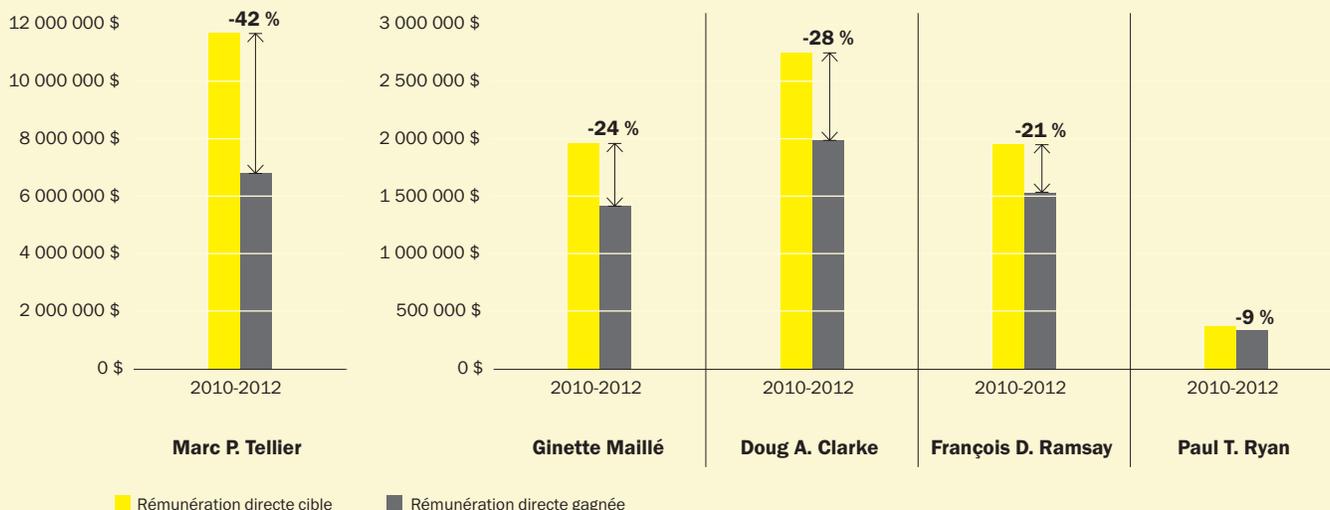
- Salaire de base – aucune différence entre la cible et le montant gagné; les deux montants représentent le salaire de base réellement gagné pour l'année.
- Incitatif à court terme – la cible du RICT approuvée pour chaque membre de la haute direction visée selon la politique de la Société a été comparée à la prime réellement gagnée aux termes du RICT pour l'année. En 2010, aucune cible n'est indiquée puisqu'un régime incitatif spécial avait été mis en place, aux termes duquel le RICT a été converti en actions avec restrictions payables à la fin de l'année en proportion de certains paramètres de rendement. Par conséquent, en 2010, la cible et la valeur gagnée sont présentées dans la colonne « Unités d'actions avec restrictions ».
- Unités d'actions avec restrictions – la valeur cible, qui représente le montant attribué exprimé en dollars, a été comparée au montant qui a été réellement versé au titre des attributions respectives au moment de l'acquisition des droits.
- Options d'achat d'actions – le montant cible représente la juste valeur marchande à la date d'attribution calculée en fonction du modèle binomial et indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération pour l'année. Dans le cadre de la restructuration du capital, le régime d'options d'achat d'actions de 2010 et toutes les options attribuées aux termes de celui-ci ont été annulés, de sorte qu'aucun paiement n'a été fait à ce titre aux membres de la haute direction visés.

### Président et chef de la direction et autres membres de la haute direction visés

Nom	Année	Salaire de base		Incitatif à court terme		Unités d'actions avec restrictions		Options d'achat d'actions		Rémunération directe totale		% Différence
		Cible	Gagné	Cible	Gagné	Cible	Gagné	Cible	Gagné	Cible	Gagné	
<b>Marc P. Tellier</b> Président et chef de la direction	2012	825 000	825 000	825 000	606 000	-	-	-	-	1 650 000	1 431 000	-13 %
	2011	825 000	825 000	825 000	-	-	-	-	-	1 650 000	825 000	-50 %
	2010	825 000	825 000	-	-	3 100 000	3 742 566	4 480 000	-	8 405 000	4 567 566	-46 %
	3 ans	2 475 000	2 475 000	1 650 000	606 000	3 100 000	3 742 566	4 480 000	-	11 705 000	6 823 566	-42 %
<b>Ginette Maillé</b> Chef de la direction financière	2012	325 000	325 000	162 500	145 000	-	-	-	-	487 500	470 000	-4 %
	2011	267 780	267 780	133 890	-	-	-	-	-	401 670	267 780	-33 %
	2010	235 000	235 000	-	-	370 000	446 699	384 000	-	989 000	681 699	-31 %
	3 ans	827 780	827 780	296 390	145 000	370 000	446 699	384 000	-	1 878 170	1 419 479	-24 %
<b>Douglas A. Clarke</b> Premier vice-président, Ventes	2012	325 000	325 000	162 500	119 000	-	-	-	-	487 500	444 000	-9 %
	2011	325 000	325 000	162 500	300 000	-	-	-	-	487 500	625 000	28 %
	2010	271 200	271 200	-	-	550 000	652 051	960 000	-	1 781 200	923 251	-48 %
	3 ans	921 200	921 200	325 000	419 000	550 000	652 051	960 000	-	2 756 200	1 992 251	-28 %
<b>François D. Ramsay</b> Premier vice-président, Affaires corporatives et conseiller juridique principal	2012	300 000	300 000	150 000	145 000	-	-	-	-	450 000	445 000	-1 %
	2011	260 000	260 000	130 000	-	-	-	-	-	390 000	260 000	-33 %
	2010	255 000	255 000	-	-	480 000	579 489	384 000	-	1 119 000	834 489	-25 %
	3 ans	815 000	815 000	280 000	145 000	480 000	579 489	384 000	-	1 959 000	1 539 489	-21 %
<b>Paul T. Ryan<sup>(1)</sup></b> Chef de la technologie	2012	248 565	248 565	124 283	91 000	-	-	-	-	372 848	339 565	-9 %
	1 an	248 565	248 565	124 283	91 000	-	-	-	-	372 848	339 565	-9 %

(1) M. Ryan a été nommé le 23 janvier 2012.

## Différence, en pourcentage, entre la rémunération gagnée et la rémunération cible



## Prestations en vertu du régime de retraite et prestations de retraite complémentaires

### Régimes à prestations définies

M. Tellier, M<sup>me</sup> Maillé, MM. Clarke et Ramsay et d'autres membres de la haute direction qui se sont joints à la Société avant 2006 participent au régime de retraite à prestations définies de la Société (le « régime de retraite à prestations définies »). Le régime de retraite à prestations définies est fondé sur le nombre d'années au service de la Société et sur les gains ouvrant droit à pension des soixante (60) mois consécutifs les plus avantageux. En octobre 2012, la Société a annoncé des modifications au régime de retraite à prestations définies, avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> juillet 2013. À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, tous les employés de la direction de la Société qui participent au régime de retraite à prestations définies, y compris les membres de la haute direction visés, devront verser 3 % de leurs gains ouvrant droit à pension au régime. De plus, l'indexation des prestations ultérieures au départ à la retraite a été supprimée à l'égard des années de service ouvrant droit à pension accumulées après le 1<sup>er</sup> juillet 2013. Les prestations de retraite sont payables aux membres de la haute direction visés leur vie durant. Si leur emploi prend fin après l'âge de 55 ans, la Société leur offre une allocation de retraite supplémentaire pour les gains excédant le maximum autorisé aux termes du régime de retraite à prestations définies. Les gains se composent du salaire et des incitatifs à court terme, jusqu'à concurrence du montant cible, payés en espèces ou sous forme d'actions.

**EN OCTOBRE 2012, LA SOCIÉTÉ A ANNONCÉ DES MODIFICATIONS À SON RÉGIME DE RETRAITE POUR TOUTS LES EMPLOYÉS DE LA DIRECTION, Y COMPRIS LES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS, AVEC PRISE D'EFFET LE 1<sup>ER</sup> JUILLET 2013 :**

- ajout d'une cotisation de l'employé de 3 %
- suppression de l'indexation des prestations ultérieures au départ à la retraite à l'égard des années de service ouvrant droit à pension ultérieures au 1<sup>er</sup> juillet 2013

Le tableau suivant indique, pour chaque membre de la haute direction visé (sauf Marc P. Tellier pour qui sont indiquées les conséquences, en vertu de son régime complémentaire, de sa convention de fin d'emploi, comme il est expliqué dans les notes au bas du tableau), le nombre d'années de service décomptées au 31 décembre 2012, les prestations viagères annuelles payables en fonction des années de service décomptées au 31 décembre 2012 et, projetée à 65 ans, l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice 2012 et au 31 décembre 2012, la différence entre ces deux derniers montants étant répartie entre éléments rémunérateurs et éléments non rémunérateurs.

	Âge	Années décomptées (n <sup>bre</sup> )	Prestations annuelles payables <sup>(1)</sup>		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs <sup>(3)</sup> (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs <sup>(4)</sup> (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)
			À la fin de l'exercice <sup>(2)</sup> (\$)	À 65 ans (\$)				
Marc P. Tellier <sup>(6)</sup>	44	33	-	455 086	8 931 800	(1 173 900)	(3 965 600)	3 792 300
Ginette Maillé	50	9,3	-	123 600	859 000	(35 400)	150 100	973 700
Douglas A. Clarke	48	21,3	-	200 100	1 960 900	(128 400)	337 600	2 170 100
François D. Ramsay	48	9,8	-	143 500	670 800	62 800	146 900	880 500

(1) Les prestations ne sont pas assujetties à des déductions pour prestations gouvernementales ou d'autres montants compensatoires. Les prestations accumulées avant le 1<sup>er</sup> juillet 2013 sont en partie indexées annuellement selon l'indice des prix à la consommation, jusqu'à un maximum de 4 %. Le 1<sup>er</sup> juillet 2013, l'indexation des prestations ultérieures au départ à la retraite sera supprimée à l'égard des années de service ouvrant droit à pension accumulées par les membres de la haute direction après le 1<sup>er</sup> juillet 2013.

(2) Cette colonne indique les prestations de retraite annuelles réellement payables aux membres de la haute direction visés admissibles à une retraite immédiate à la fin de l'année en supposant qu'ils prennent leur retraite en fin d'exercice. Selon les mécanismes du régime de retraite à prestations définies, les membres de la haute direction visés doivent être âgés d'au moins 55 ans pour avoir droit à une retraite immédiate. Les membres de la haute direction visés n'ont pas atteint cet âge et ne sont donc pas admissibles à des prestations de retraite immédiates en date du 31 décembre 2012, c'est pourquoi aucun montant n'a été indiqué. À titre d'information, les prestations constituées payables à 65 ans en fonction des années décomptées et des gains ouvrant droit à pension moyens des membres de la haute direction visés qui ne sont pas admissibles à la retraite immédiatement étaient, au 31 décembre 2012, les suivantes :

- Ginette Maillé	48 300 \$
- Douglas A. Clarke	113 900 \$
- François D. Ramsay	53 100 \$

(3) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs tient compte de la valeur des prestations de retraite projetées gagnées au cours de l'exercice 2012, majorée de la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à l'incidence des différences entre les gains réels (salaire et prime) pour l'exercice 2012 et les gains hypothétiques utilisés pour les calculs de l'exercice précédent. Le changement des prestations futures découlant de la suppression de l'indexation des prestations ultérieures au départ à la retraite pour les années de service ouvrant droit à pension accumulées après le 1<sup>er</sup> juillet 2013 est également pris en compte.

(4) Le montant de la variation attribuable à des éléments non rémunérateurs représente la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable aux éléments qui ne se rapportent pas aux décisions concernant le salaire et la prime, comme un changement dans les hypothèses et l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice 2012. Pour M. Tellier, les éléments non rémunérateurs reflètent également les incidences financières de la convention de fin d'emploi. Voir « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Contrats de travail et indemnités en cas de changement de contrôle – Convention de fin d'emploi avec le président et chef de la direction ».

(5) Le 20 mars 2013, la Société a conclu une convention de fin d'emploi avec Marc P. Tellier aux termes de laquelle les parties ont convenu que M. Tellier cessera d'être le président et chef de la direction de la Société (et cessera d'être un employé et dirigeant des filiales de la Société) à compter de la nomination du nouveau président et chef de la direction par le conseil, mais au plus tard le 15 août 2013. Voir « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Contrats de travail et indemnités en cas de changement de contrôle – Convention de fin d'emploi avec le président et chef de la direction ».

Aux termes du régime complémentaire de M. Tellier, il est porté au crédit de M. Tellier 1,5 année de service ouvrant droit à pension pour chaque année de service à titre de membre de la direction de la Société. En date du 31 décembre 2012, il avait 27,6 années de service décomptées. En outre, en raison du changement de contrôle survenu le 20 décembre 2012 suivant la mise en œuvre de la restructuration du capital et de la cessation d'emploi de M. Tellier conformément à la convention de fin d'emploi décrite ci-dessus, et en vertu de son régime complémentaire, M. Tellier s'est vu attribuer cinquante-quatre (54) mois additionnels de service décomptés, pour un total de 33 années de service décomptées en date du 15 août 2013.

Toutes les hypothèses à la base des chiffres du tableau ci-dessus sont les mêmes que celles qui sont utilisées pour les états financiers. Les gains ouvrant droit à pension en date du 31 décembre 2012 devraient augmenter jusqu'à l'âge de la retraite à un taux annuel de 3,25 % (3 % en 2013) plus une échelle liée au mérite et à l'avancement. Les taux d'actualisation utilisés à la fin de 2010, de 2011 et de 2012 ont été de 5,50 %, de 4,50 % et de 4,00 %, respectivement. Ces hypothèses et méthodes clé utilisées pour établir les estimations peuvent ne pas être identiques à celles qui sont utilisées par d'autres émetteurs, si bien que les chiffres peuvent ne pas être comparables à ceux d'autres sociétés.

### **Conventions complémentaires de retraite des membres de la haute direction**

En 2010, la Société a modifié le régime complémentaire de retraite de M. Tellier (le « régime complémentaire ») de manière à lui permettre de recevoir des prestations partielles à condition de ne pas prendre sa retraite de la Société avant l'âge de 45 ans. Les prestations de retraite auxquelles a droit M. Tellier en vertu du régime de retraite à prestations définies, auxquelles s'ajoutent celles du régime complémentaire, sont fondées sur les années de service ouvrant droit à pension et la moyenne annuelle des gains ouvrant droit à pension des trente-six (36) mois consécutifs les plus avantageux. Les gains ouvrant droit à pension se composent du salaire et des incitatifs à court terme, jusqu'à concurrence du montant cible, payés en espèces ou en actions. Le régime complémentaire de M. Tellier prévoyait que s'il était mis fin à son emploi après qu'il ait atteint 45 ans, mais avant 55 ans, il aurait droit à une partie de ses prestations, payables à compter de 65 ans. Ainsi le droit à environ un tiers de ses prestations lui a été acquis à 45 ans, pourcentage qui aurait augmenté au fil des ans pour atteindre 100 % à 55 ans. En vertu de son régime complémentaire, M. Tellier a été crédité de 1,5 année de service ouvrant droit à pension pour chaque année de service à titre de dirigeant de la Société. Il est également réputé avoir trois (3) ans de plus que son âge réel en cas de congédiement sans motif sérieux. De plus, s'il est congédié sans motif sérieux dans les vingt-quatre (24) mois suivant un changement de contrôle, il se voit attribuer cinquante-quatre (54) mois additionnels de service décomptés. Un changement de contrôle est survenu le 20 décembre 2012 au moment de la mise en œuvre de la restructuration du capital. Comme il est indiqué ci-dessus, la Société et M. Tellier ont conclu une convention de cessation d'emploi en vertu de laquelle les parties se sont entendues sur les avantages à payer à M. Tellier aux termes de son régime complémentaire. Voir « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Contrats de travail et indemnités en cas de changement de contrôle – Convention de fin d'emploi avec le président et chef de la direction ».

Les prestations de retraite de M. Tellier sont payables sa vie durant et, après son décès, son conjoint survivant a droit à des prestations correspondant à 66 2/3 % des prestations réduites. S'il est mis fin à l'emploi de M. Tellier, ses prestations de retraite et les prestations acquises en vertu de son régime complémentaire sont payables à compter de l'âge de 65 ans.

### **Régime à cotisations définies**

Paul T. Ryan, en tant que membre de la haute direction visé, et les autres membres de la haute direction qui se sont joints à la Société à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 participent au régime de retraite à cotisations définies de la Société (le « régime de retraite à cotisations définies »). M. Ryan participe à ce régime depuis la date de son embauche, le 23 janvier 2012. En octobre 2012, la Société a annoncé des modifications au régime de retraite à cotisations définies, avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> juillet 2013. Jusqu'à cette date, le régime de retraite à cotisations définies est un régime non cotisable pour les employés cadres de la Société, y compris les membres de la haute direction, auquel la Société verse 5 % des gains ouvrant droit à pension, jusqu'à concurrence du plafond prévu par la législation fiscale. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013, la cotisation de base de la Société pour tous les employés cadres sera ramenée à 2 % des gains ouvrant droit à pension et les employés pourront recevoir des cotisations supplémentaires de la Société, jusqu'à concurrence de 3 %, s'ils cotisent eux-mêmes au régime de retraite à cotisations définies. Il incombe à chaque participant de répartir les cotisations versées par la Société dans son compte enregistré entre les différents placements offerts aux termes du régime de retraite à cotisations définies, dont le taux de rendement varie. Les cotisations de la Société et le rendement des placements sont acquis immédiatement. Le montant des cotisations de la Société est limité au maximum autorisé par la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada) pour les régimes de retraite enregistrés. Lorsque, une année donnée, le montant des cotisations de la Société atteint la limite prévue par la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada), la Société cesse de verser des cotisations. Les cotisations de la Société sont alors réputées s'accumuler dans le compte théorique de cotisations définies. Les cotisations réputées sont calculées en fonction du taux de cotisation moyen de la Société à compter de la date de la première cotisation au cours de l'année civile jusqu'à la date à laquelle la limite fiscale est atteinte pendant l'année civile. Les cotisations des membres du régime ne sont pas permises entre cette date et la fin de

l'année civile. Les droits au compte théorique de cotisations définies sont acquis au titulaire lorsqu'il atteint 55 ans. Le compte est crédité annuellement du rendement obtenu par un fonds géré activement. Les cotisations s'accumulent jusqu'au congédiement, au départ à la retraite ou au décès de son titulaire. Le solde du compte est alors versé en espèces à l'employé ou à son bénéficiaire. Le compte théorique de cotisations définies n'est pas payable si son titulaire est congédié, prend sa retraite ou décède avant d'avoir atteint 55 ans. Les gains se composent du salaire et des incitatifs à court terme, jusqu'à concurrence du montant cible, payés en espèces ou sous forme d'actions. Aucun compte théorique de cotisations définies n'a été créé pour M. Ryan en 2012, puisque ses gains au cours de cette année n'ont pas atteint le maximum prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

Le tableau suivant présente les sommes au titre du régime de retraite à cotisations définies pour M. Ryan :

Nom	Année	Valeur accumulée au début de l'année (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs <sup>(1)</sup> (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs <sup>(2)</sup> (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'année <sup>(3)</sup> (\$)
Paul T. Ryan	2012	-	12 428	292	12 720

(1) Cotisations de la Société réellement versées au régime de retraite à cotisations définies pour le compte du membre de la haute direction visé au cours de l'exercice 2012, y compris en décembre 2012, versées en janvier 2013.

(2) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs représente les gains de placement réguliers sur les cotisations de l'employeur.

(3) Valeur accumulée dans le compte de cotisations du membre de la haute direction visé à la fin de 2012.

## Contrats de travail et indemnités en cas de changement de contrôle

### **Convention de fin d'emploi avec le président et chef de la direction**

Le 20 mars 2013, la Société a conclu une convention de fin d'emploi avec Marc P. Tellier aux termes de laquelle les parties ont convenu que M. Tellier cessera d'être le président et chef de la direction de la Société (et cessera d'être un employé et dirigeant des filiales de la Société) à compter de la nomination du nouveau président et chef de la direction par le conseil, mais au plus tard le 15 août 2013. M. Tellier siègera au conseil jusqu'à la date de cessation de son emploi, mais au plus tard jusqu'au 7 mai 2013, date de la prochaine assemblée. M. Tellier a convenu d'assister le conseil afin que la transition au poste de président et chef de la direction se fasse sans heurt. Du 1<sup>er</sup> janvier 2013 jusqu'à la date de la cessation de son emploi, la Société versera à M. Tellier une rémunération annuelle totale, établie au prorata de la durée de la transition, de 1 431 000 \$ de même que ses avantages sociaux et avantages indirects existants représentant son salaire de base et sa prime gagnée en 2012.

Conformément au contrat de travail de M. Tellier conclu le 29 novembre 2002, la Société a convenu de lui verser une indemnité de départ correspondant à 300 % de la somme : (i) de son salaire de base de 825 000 \$; (ii) de sa prime annuelle de 606 000 \$ pour 2012 ce qui représente un total de 4 293 000 \$. L'indemnité de départ sera payée en 24 versements mensuels consécutifs égaux. M. Tellier a également droit à une indemnité forfaitaire de 124 500 \$, payable à la date de cessation de son emploi, qui correspond à sa participation dans l'assurance collective de la Société pour une période de 36 mois.

Par suite du changement de contrôle et de la fin de l'emploi de M. Tellier (qui, pour l'application du régime complémentaire, a été fixé au 15 août 2013), et conformément aux dispositions de son régime complémentaire, M. Tellier est réputé avoir 48 ans, soit trois (3) ans de plus que l'âge qu'il a réellement le 15 août 2013. Par conséquent, conformément au régime complémentaire de M. Tellier et au régime de retraite à prestations définies de la Société, la convention de cessation d'emploi prévoit que M. Tellier aura droit à une prestation annuelle de retraite de 455 086 \$, payable à compter de 2033 lorsqu'il aura atteint l'âge de 65 ans.

### **Contrats de travail et clauses de non-concurrence et de non-sollicitation**

La Société a conclu un contrat de travail renouvelable de deux ans avec M. Ryan, chef de la technologie, avec prise d'effet le 23 janvier 2012. Le contrat de travail de M. Ryan prévoit qu'il a droit à une prime différée en espèces correspondant à son salaire de base de 275 000 \$, dont 40 % est payable après la première année de service et 60 % après la deuxième année de service à condition qu'il soit toujours au service de la Société.

Tous les membres de la haute direction visés sont liés par certaines clauses restrictives standard en faveur de la Société, notamment des engagements de non-divulgaration, de non-sollicitation et de non-concurrence pour une période de deux (2) ans après la cessation d'emploi.

Les autres membres de la haute direction visés n'ont pas conclu de contrat de travail avec la Société.

## Politique en matière de cessation d'emploi des hauts dirigeants de 2012

Compte tenu de l'incertitude qui a mené à la mise en œuvre de la restructuration du capital, le comité a adopté la politique en matière de cessation d'emploi des hauts dirigeants de 2012. Des ententes de départ ont par conséquent été conclues avec certains dirigeants (autres que le président et chef de la direction) pour garantir leur assiduité aux tâches qui leur incombent, qu'il s'agisse de la mise en œuvre de la restructuration du capital ou de la poursuite de la transformation de la Société. Aux termes des ententes de départ et de changement de contrôle (les « **ententes de départ** »), en cas de cessation d'emploi du dirigeant sans motif sérieux ou en cas de démission volontaire pour motif sérieux dans les vingt-quatre (24) mois d'un changement de contrôle de la Société, il a droit à une indemnité de départ correspondant à six semaines de rémunération admissible (soit le salaire de base et la prime incitative à court terme dont la cible est atteinte) par année de service terminée, sous réserve d'une indemnité de départ minimale d'un an de rémunération admissible et maximale de deux ans de rémunération admissible. En ce qui concerne M<sup>me</sup> Maillé et MM. Clarke et Ramsay, l'indemnité de départ a été fixée à deux ans de rémunération admissible (soit le salaire de base et la prime incitative à court terme dont la cible est atteinte), payable en une somme forfaitaire au moment de la fin de l'emploi ou par continuation du salaire, au choix du dirigeant. La Société sera tenue de continuer de payer les cotisations des régimes d'avantages sociaux et d'avantages accessoires qu'elle parraine (exception faite de l'assurance invalidité) pour la durée de la poursuite du versement du salaire, ou d'ajouter ces sommes au montant forfaitaire, sous réserve des modalités et conditions de l'assureur de la Société.

Si le dirigeant choisit de continuer de recevoir son salaire au lieu de toucher une indemnité de départ, aux fins de la participation au régime de retraite à prestations définies de la Société, il se verra créditer des années supplémentaires de service pour cette période, à condition d'avoir au moins 55 ans à la fin de la période de continuation du salaire. Au 31 décembre 2012, s'il avait été mis fin à l'emploi de MM. Clarke et Ramsay et de M<sup>me</sup> Maillé et qu'ils avaient choisi de se faire verser leur indemnité forfaitaire par continuation du salaire, aucune prestation de retraite supplémentaire n'aurait été versée puisqu'ils n'avaient pas atteint l'âge de 55 ans à la fin de la période de continuation du salaire. M. Ryan n'est pas visé par la politique en matière de cessation d'emploi des hauts dirigeants de 2012.

Les définitions suivantes s'appliquent aux ententes de départ :

« **changement de contrôle** » (i) Un fait ou en ensemble de faits reliés se produisant à compter de la date de l'entente de départ, qui a pour conséquence qu'une ou plusieurs personnes agissant conjointement ou de concert obtiennent la propriété véritable ou le contrôle, directement ou indirectement, de titres de la Société avec droit de vote aux assemblées des actionnaires (les « **titres avec droit de vote** ») représentant au moins trente-trois (33 %) pour cent des droits de vote rattachés à tous les titres avec droit de vote alors en circulation; (ii) (A) soit (1) un fait qui a pour conséquence qu'une ou plusieurs personnes agissant conjointement ou de concert obtiennent la propriété véritable ou le contrôle, directement ou indirectement, de titres avec droit de vote représentant au moins vingt-cinq (25 %) pour cent des droits de vote rattachés à tous les titres avec droit de vote alors en circulation, soit (2) une fusion ou un regroupement de la Société avec une ou plusieurs autres personnes, ou encore (3) l'annonce ou la réalisation d'une restructuration, d'une réorganisation, d'un arrangement ou d'une restructuration du capital comprenant le refinancement de la dette impayée de la Société (une « **restructuration du capital** »), conjointement avec, dans l'un ou l'autre de ces cas, (B) un changement dans la composition du conseil d'administration, qui fait en sorte que dans les deux ans après la survenance d'un des faits visés au point (A), les personnes qui étaient membres du conseil d'administration immédiatement avant ce fait cessent de former la majorité du conseil d'administration; (iii) un changement dans la composition du conseil d'administration, faisant suite à une seule assemblée des actionnaires ou à une résolution des actionnaires, qui fait en sorte que les personnes qui étaient membres du conseil d'administration immédiatement avant cette assemblée ou cette résolution cessent de former la majorité du conseil d'administration; ou (iv) la vente, la location, le transfert, une autre disposition ou opération, ou une série d'opérations connexes, survenant à compter de la date de la présente entente, qui font en sorte que le pourcentage de propriété ou de contrôle véritable sur les actifs de la Société diminue d'au moins cinquante (50 %) pour cent (sur une base consolidée), comme l'indique le bilan consolidé de la Société à la fin du dernier trimestre terminé (avant l'opération ou la première opération d'une série d'opérations connexes) de l'exercice alors en cours ou à la fin du dernier exercice terminé si l'opération ou la première opération d'une série d'opérations connexes survient au cours du premier trimestre d'un exercice;

« **motif sérieux** » La survenance d'une des mesures ou d'un des événements suivants sans le consentement écrit préalable du dirigeant : (i) la réduction du salaire de base du dirigeant en vigueur à la date des présentes (compte tenu de toute augmentation éventuelle); (ii) une réduction importante de la rémunération du dirigeant en vigueur à la date des présentes (compte tenu de toute augmentation éventuelle) ou de ses avantages en vigueur à la date des présentes (compte tenu de toute augmentation éventuelle); (iii) tout changement ou série de changements visant les responsabilités, le pouvoir, le statut ou la situation hiérarchique du dirigeant au sein de la Société qui font en sorte qu'immédiatement après ce changement ou cette série de changements, ses responsabilités, son pouvoir, son statut ou sa situation hiérarchique, pris dans leur ensemble, ne sont pas au moins pratiquement équivalents à ce qu'ils étaient immédiatement avant ce changement ou cette série de changements, exception faite d'une mesure isolée et involontaire qui n'est pas prise de mauvaise foi et qui est corrigée par la Société dans les plus brefs délais après la réception d'un avis du dirigeant à cet égard; (iv) l'omission par la Société de verser les montants dus au dirigeant au moment prévu, étant entendu que dans les quinze (15) jours suivant le moment où le dirigeant a connaissance de cette omission, il en avise la Société, indiquant qu'en l'absence de mesures correctives par la Société dans les trente (30) jours, il pourra démissionner pour motif sérieux, et que la Société omet ensuite de corriger la situation dans les trente (30) jours suivant la réception de cet avis; (v) la Société demande au dirigeant de travailler à un endroit qui est situé à au moins 50 kilomètres du lieu de travail du dirigeant en date des présentes.

Un changement de contrôle, défini aux termes des ententes de départ, est survenu le 20 décembre 2012 à la suite de la mise en œuvre de la restructuration du capital.

Le tableau suivant indique les paiements supplémentaires estimatifs occasionnés par une cessation d'emploi ou un changement de contrôle conformément aux dispositions applicables des contrats de travail en vigueur ou les dispositions en matière de changement de contrôle aux termes des ententes de départ pour chaque membre de la haute direction visé au 31 décembre 2012, sauf Marc P. Tellier, qui a conclu une convention de fin d'emploi avec la Société le 20 mars 2013. Voir « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Contrats de travail et indemnités en cas de changement de contrôle – Convention de fin d'emploi avec le président et chef de la direction ».

**VALEUR DE L'INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI PAYABLE AUX TERMES DU CONTRAT DE TRAVAIL OU DE L'ENTENTE DE DÉPART EN CAS DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE OU DE CESSATION D'EMPLOI SANS MOTIF SÉRIEUX<sup>(1)</sup> (\$)**

Nom	Salaire de base	Incentif à court terme	Incentif à long terme <sup>(2)</sup>	Avantages sociaux, prestations de retraite et avantages accessoires <sup>(3)</sup>	Total	Valeur des capitaux propres payables en cas de changement de contrôle
Ginette Maillé	650 000	325 000	-	78 000	1 053 000	-
Douglas A. Clarke	650 000	325 000	-	96 200	1 071 200	-
François D. Ramsay	600 000	300 000	-	84 800	984 800	-
Paul T. Ryan	-	-	165 000	-	165 000	-

(1) L'indemnité de cessation d'emploi payable en cas de changement de contrôle à M<sup>me</sup> Maillé et MM. Clarke et Ramsay est due en cas de congédiement sans motif sérieux ou de démission pour motif sérieux (défini ci-dessus) dans les 24 mois suivant le changement de contrôle. Le 20 mars 2013, la Société a conclu une convention de fin d'emploi avec Marc P. Tellier aux termes de laquelle les parties ont convenu que M. Tellier cessera d'être le président et chef de la direction de la Société (et cessera d'être un employé et dirigeant des filiales de la Société) à compter de la nomination du nouveau président et chef de la direction par le conseil, mais au plus tard le 15 août 2013, date de la prochaine assemblée. Voir « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction - Contrats de travail et indemnités en cas de changement de contrôle - Convention de fin d'emploi avec le président et chef de la direction ».

(2) Représente le paiement de la deuxième tranche de la prime différée de Paul Ryan en cas de cessation d'emploi sans motif sérieux, aux termes de son contrat de travail.

(3) Les montants indiqués pour M<sup>me</sup> Maillé et MM. Clarke et Ramsay comprennent la valeur de leurs avantages sociaux et de leurs avantages accessoires et ne comprennent pas la valeur de la poursuite de leur régime de retraite compte tenu qu'aucun des membres de la haute direction visés n'aurait atteint 55 ans à la fin de la période visée en cas de cessation d'emploi le 31 décembre 2012. M<sup>me</sup> Maillé et MM. Clarke et Ramsay peuvent choisir de recevoir une indemnité de départ sous la forme d'un paiement forfaitaire ou de continuer de recevoir leur salaire. En cas de paiement forfaitaire, le montant de l'indemnité ne comprendra pas la valeur du régime de retraite (160 000 \$ pour M<sup>me</sup> Maillé, 149 200 \$ pour M. Clarke et 135 000 \$ pour M. Ramsay) puisque la participation au régime de retraite ne serait possible qu'en cas de poursuite du salaire si le dirigeant avait atteint l'âge de 55 ans le dernier jour de la période de poursuite du salaire.

## **Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction**

Les administrateurs et les membres de la haute direction de la Société ainsi que les personnes ayant des liens avec eux ne sont pas endettés envers la Société en date des présentes. En outre, la Société n'a pas fourni de garantie ou de lettre de crédit à l'égard d'un prêt consenti par une autre entité à ces personnes et n'a pas conclu d'accord de soutien ou d'entente analogue à cet égard. De plus, la Société a adopté une politique qui interdit l'octroi de prêts à ses administrateurs et aux membres de sa haute direction.

## **Assurance de la responsabilité civile des administrateurs**

Les administrateurs sont couverts par une assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants. Le montant de garantie est de 75,0 millions de dollars américains. Le contrat d'assurance couvre les administrateurs et les dirigeants de la Société ainsi que les administrateurs et les dirigeants de toutes ses filiales. Il prévoit une franchise de 1,0 million de dollars américains par réclamation. Pour l'exercice 2012, la Société a payé des primes de 353 466 \$ pour l'assurance de la responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants.

## **Intérêt de personnes informées dans des opérations importantes**

La direction de la Société n'a connaissance d'aucun intérêt important, direct ou indirect, d'un administrateur, d'un membre de la haute direction de la Société, de toute personne informée à l'égard de la Société ou de personnes ayant des liens avec eux ou faisant partie de leur groupe, dans toute opération réalisée depuis le début du dernier exercice de la Société qui a eu une incidence importante sur celle-ci ou les membres de son groupe ou dans toute opération projetée qui aurait un tel effet.

## **Personnes et sociétés intéressées par certaines questions à l'ordre du jour**

Les administrateurs et dirigeants de la Société, les personnes qui ont des liens avec eux et les membres de leur groupe n'ont aucun intérêt important direct ou indirect, notamment parce qu'ils sont propriétaires véritables de titres, relativement à certaines questions à l'ordre du jour de l'assemblée.

## **Nomination de l'auditeur**

**Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint comptent voter POUR le renouvellement du mandat du cabinet Deloitte s.e.n.c.r.l., comptables agréés (« Deloitte »), de Montréal, comme auditeur de la Société jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à la nomination du nouvel auditeur, moyennant une rémunération qui sera déterminée par les administrateurs.**

## Honoraires d'audit

Au cours des exercices 2012 et 2011, la Société a demandé à son principal cabinet comptable, Deloitte, de lui fournir les services suivants en contrepartie des honoraires approximatifs indiqués ci-après :

	2012 (\$)	2011 (\$)
Honoraires d'audit	1 954 000	1 087 000
Honoraires pour services liés à l'audit	491 000	815 000
Honoraires pour services fiscaux	1 736 000	521 000
Autres honoraires	-	-
Total	4 181 000	2 423 000

**Honoraires d'audit.** Ce sont les honoraires versés relativement à l'audit des états financiers consolidés annuels de la Société et à l'examen de ses états financiers trimestriels. Ce sont les honoraires pour les services qu'un auditeur indépendant fournirait aussi habituellement dans le cadre d'obligations prévues par la loi, de documents à déposer auprès d'autorités de réglementation et de missions semblables au cours de l'exercice, comme les lettres d'accord, les consentements et les services d'aide pour l'examen de documents déposés auprès des autorités de réglementation en valeurs mobilières.

**Honoraires pour services liés à l'audit.** Les honoraires pour services liés à l'audit ont été versés en contrepartie de services rendus par Deloitte qui ne sont pas compris dans les honoraires d'audit susmentionnés. Ces honoraires sont liés à des services non exigés par la loi. Ces services comprenaient essentiellement des services conseils à l'égard des normes d'information comptable et financière, des audits de régime de retraite des employés et d'autres mandats spéciaux approuvés par le comité d'audit.

**Honoraires pour services fiscaux.** Ces honoraires sont généralement attribuables à deux catégories de services : la conformité fiscale d'une part, la planification et les conseils fiscaux d'autre part. Ils comprennent l'examen des déclarations de revenu, les services d'aide pour les audits fiscaux, la structure du capital, les opérations d'entreprise, les contrôles préalables relatifs aux acquisitions et d'autres mandats spéciaux approuvés par le comité d'audit.

Le comité d'audit a établi que les services non liés à l'audit que fournit Deloitte ne nuisent pas à l'indépendance de ce cabinet en tant qu'auditeur.

Le comité d'audit de la Société a adopté une politique concernant les missions confiées à Deloitte pour des services non liés à l'audit. Deloitte fournit des services d'audit à la Société et est aussi autorisé à fournir des services particuliers liés à l'audit ainsi que des services fiscaux. Deloitte peut aussi fournir d'autres services à la condition, toutefois, que tous ces services soient approuvés au préalable par le président du comité d'audit et que la mission soit confirmée par le comité d'audit à sa réunion suivante. La politique interdit aussi expressément à Deloitte de fournir certains services pour ne pas compromettre son indépendance. Pour de plus amples renseignements sur le comité d'audit, voir la rubrique « Information sur le comité d'audit » de la notice annuelle figurant sur le site Web de la Société au [www.ypg.com](http://www.ypg.com) et sur SEDAR au [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

## Généralités

À la connaissance des administrateurs, aucune autre question que celles mentionnées dans l'avis de convocation ci-joint ne sera présentée à l'assemblée.

## Propositions d'actionnaires pour l'assemblée générale annuelle de 2014

La Société inclura les propositions d'actionnaires qui respectent les lois applicables dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction pour l'assemblée générale annuelle de 2014 de la Société. Veuillez faire parvenir vos propositions au secrétaire de la Société, au 16, Place du Commerce, Île-des-Sœurs, Verdun (Québec) H3E 2A5, Canada d'ici le 20 décembre 2013.

## Renseignements supplémentaires

La Société est tenue en vertu des lois sur les valeurs mobilières de déposer divers documents, notamment une notice annuelle et des états financiers. L'information financière figure dans les états financiers comparatifs et dans les rapports de gestion de la Société pour son dernier exercice. Des exemplaires de ces documents ainsi que des renseignements supplémentaires sur la Société sont disponibles sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com) ou peuvent être obtenus auprès du secrétaire de la Société, au 16, Place du Commerce, Île-des-Sœurs, Verdun (Québec) H3E 2A5, Canada.

## Approbation des administrateurs

Le contenu et l'envoi aux actionnaires de la présente circulaire ont été approuvés par le conseil d'administration.

Fait le 20 mars 2013.

Par ordre des administrateurs de Yellow Média Limitée

Le président du conseil,

(signé) Robert F. MacLellan

# Annexe A

## Information concernant les pratiques de gouvernance

---

### Lignes directrices sur les pratiques de gouvernance

La Société s'est engagée à appliquer des normes de gouvernance d'une grande efficacité, à revoir périodiquement ses pratiques en matière de gouvernance et à inclure ces pratiques, de façon constructive et appropriée, dans ses mécanismes de gouvernance.

Le conseil a adopté certaines lignes directrices en matière de gouvernance (les « **lignes directrices sur les pratiques de gouvernance** »). Ces lignes directrices ont pour but d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités et de servir l'intérêt de la Société et des actionnaires de la Société. Elles se veulent un cadre transparent, souple et pragmatique à l'intérieur duquel le conseil peut amener la Société à faire les choix les plus judicieux. Il est possible de consulter les lignes directrices sur les pratiques de gouvernance sur le site Web de la Société à l'adresse **www.ypg.com**.

Les pratiques de gouvernance de la Société respectent entièrement les obligations d'information et exigences d'inscription de la TSX et la réglementation canadienne adoptée par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Le conseil révise chaque année les lignes directrices sur les pratiques de gouvernance afin de les améliorer continuellement. Il en compare l'efficacité par rapport aux nouvelles pratiques exemplaires et aux normes prônées par les principales autorités en matière de gouvernance, en fonction de l'évolution de la situation et des besoins de la Société.

Le texte ci-après expose les pratiques en matière de gouvernance de la Société et est présenté conformément à *l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance et au Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance adoptés* par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

### Rôle du conseil

Le conseil d'administration a pour mandat de surveiller l'exercice des activités de la Société et de superviser la direction. Le conseil établit les politiques générales de la Société, surveille et évalue son orientation stratégique et garde plein pouvoir sur toute question non déléguée spécifiquement à l'un de ses comités ou à la direction. Le conseil est l'organe de direction suprême qui oriente les activités de la Société en cherchant à atteindre un équilibre entre les facteurs internes et externes. Dans le cadre de sa responsabilité de gérance, le conseil d'administration conseille la direction sur les grandes questions commerciales. Il s'acquitte de ses responsabilités directement ou par l'intermédiaire de ses trois comités (chacun, un « **comité** »).

Le conseil travaille de concert avec la direction pour élaborer la stratégie de la Société et tient des réunions spéciales de planification stratégique au moins une fois par année. La direction et le conseil discutent également des principaux risques auxquelles la Société est exposée, du contexte concurrentiel et des occasions d'affaires.

La charte du conseil est reproduite à la pièce A des présentes, et la charte du comité d'audit est reproduite à l'annexe A de la notice annuelle qui est affichée sur SEDAR à **www.sedar.com**. Ces chartes et les chartes respectives du comité des ressources humaines et de rémunération et du comité de gouvernance et de nomination sont affichées sur le site Web de la Société à **www.ypg.com**.

### Structure et fonctionnement du conseil

Il incombe au comité de gouvernance d'entreprise et de nomination de conseiller le conseil sur sa taille et celle des comités qu'il considère comme la plus apte à favoriser la prise de décisions efficace, selon les circonstances, tout en respectant les limites prévues dans les documents constitutifs de la Société. Les administrateurs sont élus chaque année par les actionnaires et constituent le conseil, avec ceux qui sont nommés au cours de l'exercice pour combler des postes vacants ou comme administrateurs supplémentaires.

Le conseil se réunit au moins cinq (5) fois par an et plus souvent au besoin. Tout administrateur peut demander la convocation d'une réunion du conseil. Dans la mesure du possible, les réunions du conseil sont prévues suffisamment à l'avance afin de maximiser la participation des administrateurs. Il est attendu des administrateurs qu'ils consacrent tout le temps nécessaire aux affaires de la Société. Ils doivent se libérer pour les réunions et tentent d'assister à toutes. Les administrateurs sont censés assister en personne à toutes les réunions du conseil et des comités auxquels ils siègent (sauf les réunions tenues par conférence téléphonique). En outre, les administrateurs sont tenus de se préparer minutieusement en vue de chaque réunion du conseil et des comités en examinant les documents pertinents, en se tenant au courant des activités de la Société et des principales tendances du secteur dans lequel elle exerce ses activités et en approfondissent continuellement leurs connaissances à ce sujet.

Les administrateurs sont priés d'aviser la Société s'ils ne peuvent pas assister à une réunion, et les présences aux réunions sont dûment consignées. Par ailleurs, les administrateurs indépendants peuvent tenir des réunions hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction. Les administrateurs indépendants tiennent des séances à huis clos lors de toutes les réunions du conseil et des comités.

L'information pertinente, notamment financière, est mise à la disposition des administrateurs plusieurs jours ou suffisamment à l'avance avant les réunions régulières du conseil et des comités pour leur permettre de se préparer. À part le président et chef de la direction qui est membre du conseil et qui apporte sa participation à ce titre, le conseil invite d'autres membres de la direction à assister à des parties ou à la totalité de ses réunions (en dehors de la partie à huis clos) pour se faire présenter des rapports et de l'information.

Les administrateurs indépendants tiennent des séances à huis clos lors de toutes les réunions du conseil et des comités, hors de la présence de membres de la direction, pour pouvoir débattre librement et franchement entre eux.

## **Description de postes**

### ***Président du conseil et présidents des comités du conseil***

Le président du conseil d'administration est nommé tous les ans par résolution du conseil. Il est choisi parmi les membres du conseil pour un mandat d'un an (sauf si un poste vacant est comblé). Le choix prend effet juste après l'assemblée générale annuelle des actionnaires. À la suite de la mise en œuvre de la restructuration du capital le 20 décembre 2012, Robert F. MacLellan, administrateur indépendant, est devenu président du conseil.

Les responsabilités du président du conseil sont énoncées dans sa description de poste. Il doit s'agir d'un administrateur indépendant, auquel il incombe de diriger le conseil et de faire en sorte que le conseil et les administrateurs prennent des décisions efficaces, éthiques et judicieuses. Le président du conseil a notamment pour fonctions de présider les réunions du conseil et de surveiller généralement son orientation et son administration. Il veille à ce que le conseil fonctionne comme un tout cohérent, implante une forte culture de gouvernance et s'acquitte de ses obligations. Le président du conseil assure la liaison entre le conseil et la direction, donne des conseils au président et chef de la direction, aux présidents des comités et aux autres administrateurs. Le président du conseil travaille en collaboration avec le président et chef de la direction et la haute direction pour surveiller les progrès et la mise en œuvre de la planification stratégique.

Le conseil d'administration a également rédigé des descriptions de postes pour le président de chaque comité permanent du conseil. Voir « Comités du conseils - Comité de gouvernance d'entreprise et de nomination », « Comités du conseils - Comité des ressources humaines et de rémunération » et « Comités du conseils - Comité d'audit » ci-après.

### ***Président et chef de la direction***

Le conseil a rédigé et approuvé la description de poste du président et chef de la direction. Celui-ci doit assurer une bonne gestion quotidienne des activités de la Société, atteindre les buts et objectifs et mettre à exécution le processus de planification stratégique adoptés par le conseil, mettre en œuvre le plan d'affaires de la Société, veiller à ce que la direction comprenne les attentes du conseil, le plan stratégique et le plan d'affaires de la Société et surveiller la qualité et l'intégrité de l'équipe de direction.

### ***Indépendance du conseil***

Le conseil s'est donné pour règle d'être constitué uniquement de membres indépendants, à l'exception du président et chef de la direction, afin de maintenir son indépendance en tout temps.

### ***Limites applicables aux mandats et retraite***

Le conseil souscrit au principe du renouvellement continu, soit l'actualisation constante des expériences, compétences et perspectives qui stimule les débats et la prise de décision au sein du conseil. Il a intégré ce principe dans les procédures formelles et informelles de la Société en matière de gouvernance. Le renouvellement fait partie des critères d'efficacité du conseil évalués par le comité de gouvernance d'entreprise et de nomination. C'est un sujet constamment abordé dans les discussions sans caractère officiel des membres du conseil. Le conseil est d'avis que cette approche favorise un renouvellement continu plus dynamique et efficace que s'il imposait des limites arbitraires à la durée du mandat ou à l'âge des titulaires de postes. Le conseil ne croit pas qu'il soit dans l'intérêt de la Société d'avoir à ce stade-ci de son évolution une politique de mise à la retraite des administrateurs.

### ***Changement de poste d'un administrateur***

Selon les lignes directrices sur les pratiques de gouvernance de la Société, l'administrateur dont la situation professionnelle change profondément doit offrir de remettre sa démission au comité de gouvernance d'entreprise et de nomination, qui présentera sa recommandation sur la réponse à donner à cette offre de démission.

## **Politique de la majorité des voix**

Le conseil a adopté une politique de la majorité des voix aux termes de laquelle le candidat à un poste d'administrateur qui reçoit plus d'abstentions que de voix favorables doit offrir de remettre sa démission au président du conseil à la suite de l'assemblée annuelle de la Société. Cette politique ne s'applique qu'aux élections sans concurrent, c.-à-d. lorsque le nombre de candidats est égal au nombre de postes à combler. Le comité de gouvernance d'entreprise et de nomination et le conseil débattront de l'offre de démission et recommanderont au conseil de l'accepter, sauf dans les situations exceptionnelles justifiant la poursuite du mandat de l'administrateur visé en tant que membre du conseil. Le candidat en question ne prendra pas part aux débats du comité ou du conseil portant sur son offre de démission. Le conseil communiquera sa décision, y compris les motifs pour lesquels il refuse l'offre de démission, le cas échéant, par communiqué de presse, dans les 90 jours suivant l'assemblée annuelle visée. Si la démission est acceptée, le conseil pourra nommer un nouvel administrateur pour combler le siège vacant.

## Recrutement des administrateurs

Il incombe au comité de gouvernance d'entreprise et de nomination d'indiquer au conseil la taille et la composition du conseil et de ses comités qu'il considère comme les plus aptes à favoriser la prise de décisions efficace. Il doit aussi élaborer et revoir les critères et la procédure de sélection des administrateurs en évaluant les compétences et aptitudes que le conseil, dans son ensemble, devrait posséder et en évaluant régulièrement les compétences, les habiletés, les qualités personnelles, les antécédents professionnels et la variété d'expérience du conseil dans son ensemble et de chaque administrateur en poste.

Le conseil tient une liste permanente de candidats aux postes d'administrateurs, qui est régulièrement mise à jour.

Lorsqu'il faut recruter un administrateur, le comité de gouvernance d'entreprise et de nomination commence par réviser les aptitudes, habiletés et compétences des autres administrateurs et leur demande avis et suggestions sur les compétences, les aptitudes, l'expérience des affaires, le profil, l'indépendance et les qualités personnelles des possibles candidats, y compris leur intégrité, sens des responsabilités et leadership. Le comité de gouvernance d'entreprise et de nomination, seul, avec les autres administrateurs ou avec l'aide d'une société de recrutement, identifie les candidats qualifiés, évalue leurs compétences et habiletés, les passe en entrevue, puis recommande les candidats retenus au conseil.

## Code d'éthique et de conduite commerciale

La Société a un code d'éthique et de conduite commerciale qui établit les principes directeurs de la Société dans toutes ses activités. Le code d'éthique et de conduite commerciale traite de questions comme l'intégrité personnelle et l'éthique, le harcèlement et la discrimination en général, les relations avec la clientèle, les fournisseurs et les concurrents, les relations avec les actionnaires et les médias, l'intégrité des registres, les avoirs et les liquidités de la Société, les emplois externes et l'emploi de membres de la famille, la confidentialité et les droits de propriété intellectuelle, les conflits d'intérêts, l'information privilégiée et l'information confidentielle importante ainsi que les contributions politiques; il traite aussi des questions prévues par les lignes directrices de gouvernance. Le code d'éthique et de conduite commerciale s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés de la Société.

Chaque administrateur et employé de la Société doit confirmer chaque année qu'il a lu et respecté les exigences prévues par le code d'éthique et de conduite commerciale. La direction rend compte annuellement au comité de gouvernance d'entreprise et de nomination de l'application et du respect du code et le comité, à son tour, présente son rapport au conseil à ce sujet. Le conseil peut, dans certains cas, autoriser les administrateurs ou dirigeants de la Société à déroger à certaines dispositions du code d'éthique et de conduite commerciale, à condition qu'il en soit fait état conformément à la législation applicable. Aucune dérogation de ce genre n'a été accordée depuis l'adoption du code d'éthique et de conduite commerciale.

Un administrateur ou un dirigeant de la Société doit indiquer par écrit à la Société la nature et l'étendue de son intérêt dans tout contrat ou toute opération d'importance, réel ou envisagé, et ne doit pas voter sur une résolution visant à approuver le contrat ou l'opération, sauf dans certains cas. Chaque administrateur doit également faire part au conseil de toute participation directe ou indirecte qu'il détient dans une entité, qui pourrait le mettre en position de conflit d'intérêts. Chaque année, les administrateurs doivent remplir un questionnaire dans lequel ils indiquent ces participations et conflits d'intérêts, le cas échéant. Si une entité dans laquelle un administrateur a une participation est visée par une discussion ou une décision, le conseil demande alors à l'administrateur de ne pas participer à la décision ou discussion et de s'abstenir de voter.

Le code d'éthique et de conduite commerciale est affiché sur le site Web de la Société à [www.ypg.com](http://www.ypg.com) et sur SEDAR à [www.sedar.com](http://www.sedar.com). Il peut aussi être obtenu sur demande adressée au secrétaire de la Société à son siège social : 16, Place du Commerce, Île-des-Sœurs (Québec) Canada H3E 2A5 (téléphone : 1 877 440-4849).

## Planification de la relève des dirigeants

Chaque année, le conseil examine officiellement en détail la planification de la relève des dirigeants et en discute en profondeur avec le président et chef de la direction. Plus particulièrement, le conseil, de concert avec le comité des ressources humaines et de rémunération, examine l'état des plans de relève de tous les dirigeants, évalue si une vacance éventuelle peut être facilement comblée, identifie des personnes qualifiées pour combler ces vacances à la fois dans l'immédiat et à plus long terme et détermine s'il y a des lacunes dans la préparation et si des améliorations peuvent être apportées au processus de planification de la relève des dirigeants. Le conseil se penche en particulier sur la relève du président et chef de la direction, sur le développement de ses éventuels successeurs et sur le rendement de chaque membre de la haute direction dans son rôle actuel. En outre, le conseil tient une réunion à huis clos chaque année avec le président et chef de la direction pour examiner le rendement et la situation de chaque personne qui relève directement de lui.

Les membres du conseil rencontrent également à l'occasion des membres de la haute direction et des employés clé lorsqu'ils assistent aux réunions du conseil et présentent des exposés ou lorsqu'ils participent à des activités sociales au cours de l'année, ce qui permet aux membres du conseil d'apprendre à connaître les membres de la direction aptes à prendre les rênes de la Société.

## Comités du conseil

Le conseil a trois comités permanents : le comité de gouvernance et de nomination, le comité des ressources humaines et de rémunération et le comité d'audit. Les comités sont formés uniquement d'administrateurs indépendants au sens du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* des Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

### **Comité de gouvernance d'entreprise et de nomination**

Le comité de gouvernance d'entreprise et de nomination a une charte écrite officielle, affichée sur le site Web de la Société à [www.ypg.com](http://www.ypg.com), qui expose sa structure, ses fonctions et ses responsabilités; il doit notamment surveiller la taille et la composition du conseil et des comités, élaborer et revoir les critères et la procédure de sélection des administrateurs, identifier les candidats aptes à devenir administrateurs, établir et surveiller les mécanismes nécessaires à l'évaluation périodique du rendement et de l'efficacité du conseil, de ses comités, des présidents du conseil et des comités et des administrateurs, revoir la rémunération des administrateurs et présenter des recommandations à cet égard, établir et revoir les principes de gouvernance applicables à la Société, élaborer le code d'éthique et de conduite commerciale à soumettre à l'approbation du conseil et surveiller sa communication, et élaborer et revoir les programmes d'orientation et de formation continue pour les administrateurs. Énoncées dans une description de poste, les responsabilités du président du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination sont de présider les réunions du comité, de veiller à son efficacité et de s'assurer qu'il s'acquitte de ses responsabilités. De plus, le président du comité de gouvernance d'entreprise et de nomination assure la liaison entre le comité et le conseil.

### **Comité des ressources humaines et de rémunération**

Le comité des ressources humaines et de rémunération a une charte écrite officielle affichée sur le site Web de la Société à [www.ypg.com](http://www.ypg.com), qui oblige tous ses membres à posséder une expérience directe dans la gestion de la rémunération des dirigeants, qui leur permette de s'acquitter de leurs responsabilités respectives avec compétence. En outre, la charte du comité des ressources humaines et de rémunération énonce sa structure, ses fonctions et ses responsabilités. Il doit notamment fixer la rémunération du président et chef de la direction et des membres de la haute direction de la Société, évaluer tous les ans le rendement du président et chef de la direction selon les critères de rendement et les objectifs précis fixés par le conseil, recommander au conseil la nomination des membres de la haute direction et examiner avec le président et chef de la direction l'évaluation annuelle de leur rendement, concevoir, établir et superviser la politique de rémunération de la direction de la Société, veiller à la mise en place d'un mécanisme de planification de la relève adéquat, administrer les régimes incitatifs à long terme de la Société et examiner l'information sur la rémunération avant sa publication. Énoncées dans sa description de poste, les responsabilités du président du comité des ressources humaines et de rémunération sont de présider les réunions du comité, de veiller à son efficacité et de s'assurer qu'il s'acquitte de ses responsabilités. De plus, le président du comité des ressources humaines et de rémunération assure la liaison entre le comité et le conseil.

Le comité des ressources humaines et de rémunération aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités relatives à l'embauche, à l'évaluation, à la rémunération et à la planification de la relève des dirigeants et d'autres membres du personnel.

En outre, le comité des ressources humaines et de rémunération est chargé de surveiller les risques associés aux politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération, comme il est plus amplement décrit à la rubrique « Analyse de la rémunération des membres de la haute direction – Détermination de la rémunération – Processus décisionnel en matière de rémunération et gestion du risque ».

### **Comité d'audit**

Le comité d'audit a une charte écrite officielle, affichée sur le site Web de la Société au [www.ypg.com](http://www.ypg.com), qui expose sa structure, ses fonctions, son mandat et ses responsabilités. On trouve cette charte ainsi que d'autres renseignements sur le comité d'audit à la rubrique « Information sur le comité d'audit » de la notice annuelle de la Société affichée sur le site Web de la Société ([www.ypg.com](http://www.ypg.com)) et sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)). Énoncées dans une description de poste, les responsabilités du président du comité d'audit sont de présider les réunions du comité, de veiller à son efficacité et de s'assurer qu'il s'acquitte de ses responsabilités. De plus, le président du comité d'audit assure la liaison entre le comité et le conseil.

Le comité d'audit surveille la communication de l'information financière, les systèmes comptables et les contrôles internes de la Société. En vue de surveiller et de gérer les risques, le comité d'audit examine les rapports d'évaluation des risques rédigés par l'auditeur interne et des consultants externes. À la suite de l'examen des rapports par le comité d'audit, la liste des irrégularités est transmise aux chefs des divisions concernées, qui doivent ensuite corriger la situation et mettre en œuvre des contrôles afin de diminuer les incidences défavorables de ces irrégularités sur la Société. L'auditeur interne est chargé d'assurer un suivi et de veiller à la correction, en temps opportun, des irrégularités constatées dans les rapports d'audit internes. Le comité d'audit a établi une politique de dénonciation, la politique sur la déclaration de problèmes, prévoyant l'envoi confidentiel, sous le couvert de l'anonymat, à un prestataire de services tiers de plaintes et de préoccupations à l'égard de mauvaises pratiques ou de mesures douteuses qui pourraient avoir un effet défavorable sur l'intégrité de la Société, y compris en ce qui concerne les questions d'audit, de comptabilité ou de contrôle interne (les « **questions comptables** »). Dans le cadre de ce processus, toute plainte et préoccupation touchant des questions comptables est communiquée au président du comité d'audit qui participe à sa résolution. Le comité d'audit examine les rapports trimestriels du comité d'éthique de la Société, chargé de régler l'ensemble des problèmes signalés conformément à la politique sur la déclaration de problèmes, y compris ceux qui ne touchent pas les questions comptables. Le premier vice-président, Affaires corporatives et conseiller juridique principal, le chef de la gestion des talents et l'auditeur interne siègent au comité d'éthique de la Société.



[www.ypg.com](http://www.ypg.com)

Cet avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires et circulaire de sollicitation de procurations de la direction est imprimé sur du papier Enviro 100, le choix environnemental, puisqu'il est totalement traité sans chlore, accrédité Éco-Logo (Environnement Canada) et qu'il contient 100 % de fibres postconsommation. C'est donc dire qu'aucun arbre n'a été coupé pour fabriquer ce papier, les fibres provenant entièrement de bacs à recyclage.



# focus exécution transformation.