



GRUPE WSP GLOBAL INC.

LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE
GOUVERNANCE D'ENTREPRISE
MODIFIÉES ET MISES À JOUR

APPROUVÉES LE 11 DÉCEMBRE 2015 ET MODIFIÉES
LE 15 MARS 2016, LE 28 FÉVRIER 2017, LE 14 MARS 2018
ET LE 13 MARS 2019



TABLE DES MATIÈRES

GRUPE WSP GLOBAL INC.....	4
INTRODUCTION.....	4
A. RESPONSABILITÉS DU CONSEIL	4
B. ATTENTES À L'ÉGARD DES ADMINISTRATEURS	4
C. CONSTITUTION ET MEMBRES DU CONSEIL	4
Président du conseil	4
Administrateur principal	5
Taille du conseil d'administration	5
Indépendance des administrateurs.....	5
Cumul de mandats d'administrateur, présence aux réunions et conseils d'administration croisés	5
Changement d'emploi principal.....	6
Limite de la durée du mandat et départ à la retraite des administrateurs.....	6
Vote majoritaire	6
Critères applicables aux membres du conseil et aux nominations de cadres supérieurs	7
Orientation et formation continue.....	8
Évaluation du conseil.....	8
Rémunération des membres du conseil	8
Exigences concernant l'actionnariat minimum des administrateurs.....	9

D.	DOCUMENTS POUR LES RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS	9
	Comités du conseil	9
	Réunions et ordres du jour	9
	Documents pour les réunions.....	10
	Présence de personnes autres que des administrateurs à des réunions du conseil et des comités	10
	Séances à huis clos des administrateurs indépendants	10
	Membres des comités.....	10
	Supervision du travail des comités	10
E.	RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION	10
	Relation du conseil avec la direction	10
	Sélection du chef de la direction	11
	Évaluation du chef de la direction	11
	Exigences concernant l'actionnariat minimum des membres de la direction	11
	Planification de la relève	11
F.	ÉTHIQUE ET CONFLITS D'INTÉRÊTS.....	12
G.	POLITIQUE DE COMMUNICATION	12
H.	CONSEILLERS INDÉPENDANTS	12



GROUPE WSP GLOBAL INC.

LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE MODIFIÉES ET MISES À JOUR

INTRODUCTION

Les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise modifiées et mises à jour (les **lignes directrices**) suivantes ont été adoptées par le conseil d'administration (le **conseil**) de Groupe WSP Global Inc. (la **Société**) pour lui donner un cadre de gouvernance efficace. Le conseil examine les lignes directrices au moins une fois par année et les modifie au besoin.

A. RESPONSABILITÉS DU CONSEIL

La gouvernance de la Société incombe au conseil qui a adopté un mandat formel précisant ses responsabilités en matière de gouvernance, notamment les responsabilités suivantes : superviser l'intégrité et l'éthique, la désignation du chef de la direction, l'administration du conseil, la planification stratégique et la planification de la relève, le suivi du rendement opérationnel et du rendement financier, la présentation des rapports financiers, la gestion du risque et la supervision des politiques et des procédures de la Société, des communications, de la présentation de rapports et du respect des lois.

B. ATTENTES À L'ÉGARD DES ADMINISTRATEURS

Dans l'exécution des fonctions du conseil, les administrateurs (les **administrateurs**) doivent utiliser leurs compétences et leur expérience pour assurer la surveillance des activités de la Société. Les administrateurs ont le devoir d'agir honnêtement et de bonne foi, dans l'intérêt supérieur de la Société, et de faire preuve de discernement, de la diligence et des compétences qu'une personne raisonnablement prudente exercerait dans des circonstances similaires.

Les administrateurs doivent assister à toutes les réunions du conseil et des comités dont ils sont membres. Les administrateurs participent à ces réunions par conférence téléphonique s'il leur est impossible d'y assister en personne, mais cette pratique n'est acceptable que si elle est très peu fréquente. L'administrateur qui sera incapable d'assister ou de participer à une réunion doit en aviser le président du conseil ou le président du comité ainsi que le secrétaire de la Société.

Les administrateurs doivent prendre connaissance des documents du conseil et des comités qui leur sont transmis suffisamment de temps avant la réunion pour qu'ils les étudient.

C. CONSTITUTION ET MEMBRES DU CONSEIL

PRÉSIDENT DU CONSEIL

Le conseil a décidé de scinder les postes de président du conseil d'administration (le **président**) et de président et chef de la direction. Le président est nommé par le conseil sur la recommandation du comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération (le **comité GER**), comité du conseil auquel a été déléguée la responsabilité d'évaluer les candidats à ce poste. Le conseil a approuvé la description de poste du président et la revoit périodiquement.

ADMINISTRATEUR PRINCIPAL

Lorsque le président n'est pas un administrateur indépendant, les administrateurs indépendants choisissent un des leurs pour remplir les fonctions d'administrateur principal. L'administrateur principal préside les réunions ordinaires des administrateurs indépendants et assume les autres responsabilités décrites dans une description de poste approuvée par le conseil et révisée de temps à autre.

TAILLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La taille du conseil doit être telle que ses membres peuvent s'acquitter de manière efficace de leurs responsabilités envers la Société. Le conseil doit reconnaître que les exigences de la Société à l'égard de ses administrateurs peuvent évoluer à mesure qu'elle grandit et que la taille du conseil doit être examinée au fil du temps et dans le contexte de l'expansion de la Société et de l'augmentation des responsabilités des administrateurs.

Le nombre maximum d'administrateurs autorisé par les statuts de la Société est de dix (10). Le conseil a la capacité d'augmenter ou de diminuer le nombre de ses membres dans les limites fixées par les statuts de la Société et conformément aux lois applicables. Le conseil estime qu'il est approprié qu'il compte de huit à dix (8 - 10) administrateurs, et il est disposé à élargir ses rangs afin d'intégrer des candidats exceptionnels. Le conseil est d'avis que ce nombre d'administrateurs est suffisant pour assurer la diversité des compétences et des opinions et pour favoriser la mise sur pied de comités efficaces, tout en étant suffisamment restreint pour que les réunions se déroulent harmonieusement, que la prise de décisions soit efficiente et que tous les administrateurs soient présents aux réunions du conseil. Le conseil reverra le nombre de ses membres si un changement est recommandé par le comité GER. Le comité GER a le mandat d'examiner la taille du conseil et, au besoin, de recommander d'en modifier la taille.

INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS

Un conseil d'administration fonctionne plus efficacement lorsque les administrateurs n'ont pas de conflits d'intérêts et exercent un jugement indépendant lorsqu'ils s'acquittent de leurs responsabilités. Le conseil se compose d'une majorité d'administrateurs indépendants et un maximum de deux (2) employés de la Société y siègent.

Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le conseil s'en remet aux exigences légales applicables et aux règles des bourses sur lesquelles ses titres sont négociés.

CUMUL DE MANDATS D'ADMINISTRATEUR, PRÉSENCE AUX RÉUNIONS ET CONSEILS D'ADMINISTRATION CROISÉS

La Société accorde une grande valeur à l'expérience et à la perspective que les administrateurs ont acquises en siégeant à d'autres conseils d'administration, mais elle reconnaît également que le fait de siéger à d'autres conseils et de participer à leurs activités peut limiter le temps et la disponibilité d'un administrateur et présenter des risques de conflits d'intérêts ou des problèmes d'ordre juridique, notamment au chapitre de l'indépendance. En règle générale, les administrateurs doivent limiter à cinq le nombre de mandats en tant qu'administrateurs d'entités publiques et de sociétés de placement (y compris leur poste au sein du conseil de la Société). Les mandats en tant qu'administrateurs de filiales dont les actions ne sont pas négociées en bourse ne sont pas inclus dans ce calcul. Le chef de la direction de la Société ne peut siéger au conseil de plus de deux entités publiques (y compris le conseil de la Société) sans autorisation spécifique du conseil.

De plus, aucun administrateur ne peut occuper un poste d'administrateur, de dirigeant ou d'employé d'un concurrent de la Société. Un administrateur qui souhaite siéger au sein du conseil d'administration d'une société publique ou privée doit d'abord demander l'autorisation du président du conseil afin que l'examen approprié soit

fait pour s'assurer qu'il n'existe aucune possibilité de conflit ni aucune préoccupation sur le plan des affaires. Si le président du conseil souhaite siéger à un autre conseil d'administration, sa demande doit être adressée au président du comité GER.

Un administrateur doit cumuler un taux de présence de 75 % ou plus aux réunions du conseil et des comités pour briguer un nouveau mandat, à moins de circonstances exceptionnelles, par exemple maladie, décès dans la famille ou autres circonstances similaires, faute de quoi il doit présenter une offre écrite de démission.

Il ne doit jamais y avoir plus de deux (2) situations de conseil croisé. Une situation de conseil croisé se produit lorsque deux administrateurs de la Société siègent ensemble au conseil d'une autre entité publique ou d'une société d'investissement.

CHANGEMENT D'EMPLOI PRINCIPAL

Un administrateur qui n'est pas membre de la direction et qui apporte un important changement à ses principales fonctions doit en informer le conseil afin que ce dernier détermine si l'administrateur en question doit remettre sa démission. L'intention n'est pas de forcer les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction et qui prennent leur retraite ou dont le statut professionnel change à quitter le conseil; le conseil estime plutôt qu'il est approprié, dans de telles circonstances, d'examiner, avec l'aide du comité GER, s'il reste pertinent que les membres concernés continuent de siéger au conseil.

Lorsque chef de la direction ou un autre dirigeant cesse d'être dirigeant, il doit, s'il ou si elle est administrateur, remettre sa démission au conseil, pour considération, en même temps qu'il ou elle cesse d'être dirigeant de la Société. Pour décider s'il accepte la démission, le conseil prend en compte les circonstances qui ont cours à ce moment-là.

LIMITE DE LA DURÉE DU MANDAT ET DÉPART À LA RETRAITE DES ADMINISTRATEURS

Le conseil ne croit pas que des limites arbitraires à la durée des mandats sont appropriées, ni que les administrateurs doivent s'attendre à être nommés chaque année. Il faut cependant trouver un équilibre entre l'assurance que de nouvelles idées et de nouveaux points de vue seront offerts au conseil sans toutefois perdre le bénéfice des connaissances et de l'expérience que présentent la continuité et le maintien des administrateurs en poste depuis plus longtemps.

VOTE MAJORITAIRE

Les administrateurs ont adopté une politique de vote majoritaire en vertu de laquelle un candidat à un poste d'administrateur qui reçoit moins que la majorité (50 % +1) des voix exprimées relativement à son élection doit immédiatement remettre sa démission au conseil. Tous les candidats proposés et administrateurs doivent s'engager à respecter cette politique afin de pouvoir être mis en candidature en vue de l'élection.

Le comité GER étudie cette offre de démission ainsi que les circonstances qui l'entourent, et recommande au conseil d'accepter la démission en l'absence de circonstances exceptionnelles. Le conseil annonce sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'assemblée des actionnaires à l'origine de la démission et publie un communiqué de presse sans délai. La démission prend effet uniquement lorsqu'elle est acceptée par le conseil. L'administrateur qui a offert sa démission ne peut participer à aucune réunion du conseil ou d'un comité portant sur sa démission.

La politique de vote majoritaire ne s'applique pas à l'élection des administrateurs au cours d'une assemblée contestée. Une assemblée contestée est une assemblée au cours de laquelle le nombre de candidats à des postes d'administrateur est supérieur au nombre de sièges disponibles au conseil.

CRITÈRES APPLICABLES AUX MEMBRES DU CONSEIL ET AUX NOMINATIONS DE CADRES SUPÉRIEURS

Chaque année, le comité GER étudie la composition du conseil afin de s'assurer qu'il représente la meilleure combinaison de compétences et d'expérience pour orienter la stratégie à long terme et la poursuite des activités de la Société.

La Société est consciente de l'importance et des avantages d'avoir un conseil d'administration et une haute direction regroupant des personnes de grand talent et d'une grande expérience, eu égard au besoin de favoriser et de promouvoir la diversité parmi les membres du conseil et de la haute direction quant au sexe, à l'origine ethnique, à l'âge, à la distribution géographique et à d'autres facteurs.

Pour atteindre cet objectif, lorsqu'il cherche des candidats à des postes au sein du conseil ou qu'il examine la planification de la relève et la gestion des talents, le comité GER :

- (a) considère des personnes hautement qualifiées en prenant en compte leurs talents, leur expérience, leurs compétences fonctionnelles, leurs habiletés personnelles, leur caractère et leurs qualités par rapport aux plans et aux objectifs actuels et futurs de la Société, ainsi qu'aux changements prévus ou attendus à la réglementation et sur les marchés;
- (b) considère les critères qui favorisent l'équilibre entre les deux sexes et la diversité, notamment le sexe, l'origine ethnique, l'âge, la distribution géographique et d'autres critères;
- (c) considère l'importance de la représentation féminine au sein du conseil et dans les postes de haute direction ainsi que des signes de diversité lorsqu'il recommande des candidatures pour des postes au conseil ou des postes de haute direction et généralement pour ce qui est de la planification de la relève;
- (d) au besoin, il retient les services de conseillers externes indépendants pour aider le conseil dans sa recherche de candidats qui correspondent à ses critères d'habiletés, d'équilibre entre les deux sexes, d'expérience et de diversité.

Dans le cadre de ce processus, le comité GER sera mandaté pour examiner, en ce qui a trait à ses politiques et à ses procédures :

- (a) l'évaluation périodique de chacun des administrateurs et des comités du conseil et l'évaluation de l'ensemble du conseil pour déterminer les forces et les points à améliorer;
- (b) en collaboration avec le conseil, l'élaboration et la tenue à jour d'une matrice de compétences pour les administrateurs; la matrice fera état des compétences et des habiletés dont le conseil a besoin ainsi que des points à améliorer et des possibilités de croissance;
- (c) des mesures visant à s'assurer que la profondeur et la portée des processus de recrutement et d'identification de candidats sont appropriées et favorisent l'identification et la progression d'une variété de candidats.

Le conseil n'a pas fixé de cibles ni de contingents pour promouvoir la diversité sur le plan du sexe ou d'autres caractéristiques quant aux nominations au conseil ou à d'autres postes de haute direction, parce qu'il est nécessaire de prendre en considération l'équilibre des critères pour chaque nomination. Le conseil continuera à promouvoir ses objectifs de diversité par les initiatives décrites dans les lignes directrices afin de constituer un bassin convenable de candidats pour des postes ou des nominations. Lors de son examen périodique de la composition du conseil et de nomination des membres de la haute direction, le comité GER évalue l'efficacité des processus de mises en candidature du conseil et de recrutement des membres de la haute direction pour atteindre les objectifs de diversité de la Société; il surveille aussi la mise en application des lignes directrices.

En plus des personnes mises en candidature par le conseil, les actionnaires peuvent, conformément aux lois applicables, proposer des candidats aux postes d'administrateurs. Les actionnaires peuvent aussi proposer des candidats aux postes d'administrateurs en transmettant au secrétaire de la Société leurs noms et les renseignements à l'appui de leurs candidatures.

ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE

Les nouveaux administrateurs participent à un programme d'orientation pour apprendre à connaître, notamment, les activités et les plans stratégiques de la Société, ses principaux enjeux sur les plans de la finance, de la comptabilité et de la gestion des risques, ses programmes de conformité, son code de conduite, les présentes lignes directrices, ainsi que les autres politiques et lignes directrices en vigueur. Les administrateurs sont présentés aux cadres supérieurs et aux conseillers indépendants de la Société lorsque c'est approprié. Chaque administrateur doit participer à des programmes de formation continue pour conserver les compétences dont il a besoin pour s'acquitter de ses responsabilités.

ÉVALUATION DU CONSEIL

Il incombe au comité GER d'élaborer un processus permettant d'évaluer l'efficacité du conseil, de ses comités, de chaque président et des administrateurs. Chaque année, le président du conseil, en collaboration avec le président du comité GER, évalue le rendement et l'efficacité du conseil, du président du conseil, de chaque administrateur ainsi que de chaque comité et de leurs présidents respectifs et fait rapport de ces évaluations au conseil. L'objectif des évaluations est d'assurer l'efficacité du conseil dans l'exécution de ses responsabilités et de contribuer à un processus d'amélioration continue.

Les évaluations sont discutées avec l'ensemble du conseil après la fin de chaque exercice. La discussion porte en particulier sur les points qui, de l'avis du conseil ou de la direction, pourraient bénéficier d'une meilleure contribution. La discussion vise notamment à rehausser l'efficacité du conseil dans son ensemble ainsi que l'efficacité de chaque administrateur.

Un administrateur doit présenter une offre écrite de démission s'il reçoit une évaluation insatisfaisante par ses pairs deux années consécutives.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL

Le conseil estime que la forme et le montant de la rémunération des administrateurs doivent être appropriés et conformes à la pratique d'entreprises comparables, compte tenu notamment du temps consacré au travail, des responsabilités et de l'évolution de la rémunération des administrateurs. Le conseil a déterminé qu'il est souhaitable que les administrateurs détiennent des actions ordinaires de la Société ou des attributions à base d'actions, par exemple des unités d'actions différées (UAD), ce qui fait concorder les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires de la Société. Par conséquent, une partie de la rémunération annuelle des administrateurs est constituée de titres participatifs.

Le comité GER examine chaque année le montant et les éléments de la rémunération des administrateurs et des présidents. L'information sur la rémunération des administrateurs dans des entreprises similaires obtenue grâce à des études et à des services d'analyse est utilisée pour déterminer la compétitivité et les éléments de la rémunération totale des administrateurs. Le comité GER a le pouvoir de retenir les services de firmes-conseils pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités. La rémunération totale des administrateurs est établie pour être équivalente approximativement au 50^e percentile de la rémunération totale du groupe de référence de la Société.

EXIGENCES CONCERNANT L'ACTIONNARIAT MINIMUM DES ADMINISTRATEURS

La Société a fixé une exigence concernant l'actionnariat minimum (**l'exigence concernant l'actionnariat des administrateurs**) qui impose à chaque administrateur non dirigeant l'obligation d'acquérir et de détenir des actions ordinaires ou des titres participatifs (par exemple des UAD) de la Société équivalant à cinq (5) fois la partie en espèces de leur rémunération; cette exigence doit être satisfaite progressivement dans les cinq (5) années de l'élection au conseil d'un administrateur ou avant le 31 décembre 2020, selon la plus tardive de ces éventualités. Ainsi, un administrateur non dirigeant doit satisfaire 20 % de l'exigence concernant l'actionnariat des administrateurs au cours de la première année, 40 % au cours de la deuxième, etc. (**l'exigence annuelle minimum**).

L'exigence concernant l'actionnariat des administrateurs peut être satisfaite par la propriété d'attributions à base d'actions payées comme élément de la rémunération annuelle des administrateurs ou par des achats d'actions sur le marché ouvert. Dans la mesure où un administrateur n'a pas satisfait à l'exigence annuelle minimum, la partie de sa rémunération annuelle en titres participatifs lui sera versée en attributions à base d'actions. Le président et l'administrateur principal recevront 45 % de leur rémunération en espèces et 55 % en attributions à base d'actions; les autres administrateurs non dirigeants recevront 40 % de leur rémunération en espèces et 60 % en attributions à base d'actions. Dans la mesure où un administrateur a satisfait à l'exigence annuelle minimum, il peut décider de recevoir l'équivalent en espèces de la partie de sa rémunération annuelle en attributions à base d'actions.

Il est interdit aux administrateurs d'acheter des instruments financiers pour se prémunir contre une diminution de la valeur marchande des actions détenues afin de satisfaire à l'exigence concernant l'actionnariat des administrateurs.

D. DOCUMENTS POUR LES RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS

COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil a déterminé qu'il doit mettre sur pied deux comités : (i) le comité d'audit et (ii) le comité GER. Cette structure peut changer au fil du temps lorsque le conseil considère les responsabilités dont il peut le mieux s'acquitter par un examen exhaustif des questions par un comité. Chaque comité fonctionne conformément à une charte approuvée par le conseil qui énonce ses devoirs et ses responsabilités.

RÉUNIONS ET ORDRES DU JOUR

Le président et le chef de la direction, en consultation avec le secrétaire de la Société, dressent l'ordre du jour des réunions du conseil et des comités. Le président demande aux membres du conseil de formuler des recommandations sur les questions qui doivent être soumises au conseil, et il s'assure que chacune est entendue équitablement.

Le conseil se réunit au moins cinq (5) fois par année. Le quorum pour les réunions du conseil est la majorité des administrateurs. Le secrétaire de la Société dresse un an ou plus à l'avance le calendrier des réunions du conseil et des comités qui doivent être tenues au cours d'une année civile.

Un administrateur peut participer à une réunion du conseil ou d'un comité par conférence téléphonique ou par d'autres moyens de communication; il est alors considéré comme étant présent à la réunion. La participation des administrateurs par conférence téléphonique à une réunion ordinaire régulièrement convoquée est découragée, sauf dans des circonstances spéciales. Si l'absence d'un administrateur est inévitable, il doit, le plus tôt possible

après la réunion, prendre contact avec le président ou le secrétaire de la Société pour obtenir de l'information sur les points importants de la réunion.

Le conseil a pour politique de tenir chaque année une réunion dans un des bureaux de la Société à l'étranger.

DOCUMENTS POUR LES RÉUNIONS

Les documents pour les réunions sont transmis aux administrateurs suffisamment de temps avant chaque réunion du conseil et des comités pour qu'ils puissent les étudier. Il est cependant entendu que dans certaines circonstances, compte tenu du caractère confidentiel et de l'urgence des questions à l'ordre du jour d'une réunion, il ne serait ni prudent, ni pratique, ni approprié de distribuer les documents à l'avance.

PRÉSENCE DE PERSONNES AUTRES QUE DES ADMINISTRATEURS À DES RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS

Des personnes qui ne sont pas administrateurs, par exemple le chef de la direction financière, le chef des affaires juridiques et secrétaire de la Société et d'autres membres de la haute direction qui ont des renseignements et des responsabilités qui ont des incidences sur les délibérations du conseil ou des comités peuvent être invitées à assister aux réunions. Le chef de la direction invite occasionnellement aux réunions des membres de la haute direction qui (i) peuvent apporter des précisions sur les points à l'ordre du jour ou qui (ii) sont des gestionnaires ayant un grand potentiel et qui, de l'avis du chef de la direction, doivent connaître le fonctionnement du conseil.

SÉANCES À HUIS CLOS DES ADMINISTRATEURS QUI NE SONT PAS DES EMPLOYÉS

Le conseil a décidé que les administrateurs devraient avoir la possibilité de tenir une séance à huis clos (par exemple sans aucun administrateur employé de la Société) chaque fois qu'est tenue une réunion ordinaire du conseil ou des comités. Les séances à huis clos sont présidées par le président du conseil ou, en son absence, par un administrateur désigné par le vote majoritaire des administrateurs présents. La durée des séances n'est pas fixe et les administrateurs participants sont encouragés à soulever les sujets de préoccupation et à en discuter.

MEMBRES DES COMITÉS

Le conseil a décidé que le comité d'audit et le comité GER doivent être composés d'administrateurs indépendants. De plus, tous les membres du comité d'audit doivent posséder des compétences financières telles que requises par le Règlement 52-110 sur le comité d'audit. Une fois par an, et lorsqu'il est nécessaire de pourvoir un poste vacant, le conseil nomme les membres et le président de chaque comité sur recommandation du comité GER.

SUPERVISION DU TRAVAIL DES COMITÉS

Hormis ce qui est explicitement prévu dans la charte d'un comité ou dans une résolution du conseil, le rôle des comités est d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités. Indépendamment de la délégation de rôles à un comité, c'est au conseil qu'incombe la responsabilité finale de ces questions.

E. RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

RELATION DU CONSEIL AVEC LA DIRECTION

Le conseil appuie et encourage les membres de la direction dans l'exécution de leurs fonctions, et les administrateurs indépendants sont encouragés à prodiguer des conseils au besoin. Les membres de la direction font appel aux compétences du conseil avant de prendre des décisions sur des enjeux importants. Le comité GER

examine et évalue la qualité de la relation entre la direction et le conseil, et il peut recommander des modifications s'il le juge nécessaire ou souhaitable.

Le conseil a un accès complet aux employés de la Société, notamment aux membres de la direction et, selon ce qui est nécessaire et approprié, aux conseillers indépendants de la Société. Le chef de la direction ou le secrétaire de la Société coordonne l'accès à ces personnes.

SÉLECTION DU CHEF DE LA DIRECTION

Le comité GER a la responsabilité d'identifier des candidats au poste de chef de la direction et d'en désigner le titulaire en vue de sa nomination par le conseil. À cette fin, il étudie notamment l'intégrité, l'expérience des candidats, leur connaissance de l'environnement fonctionnel de la Société, leurs qualités de leadership, leurs connaissances, leurs habiletés, leurs compétences et leur réputation dans le monde des affaires.

ÉVALUATION DU CHEF DE LA DIRECTION

Le comité GER évalue chaque année le rendement du chef de la direction par rapport aux buts et aux objectifs fixés; le comité examine et évalue la rémunération du chef de la direction, et il formule des recommandations à cet égard au conseil pour approbation. Les résultats de l'examen sont transmis au chef de la direction par le président.

EXIGENCES CONCERNANT L'ACTIONNARIAT MINIMUM DES MEMBRES DE LA DIRECTION

La Société a établi une exigence concernant l'actionnariat minimum qui s'applique pour le chef de la direction, le chef de la direction financière, le chef de l'exploitation, le chef des affaires juridiques et vice-président exécutif fusions et acquisitions, et le chef de la direction des services corporatifs de la Société ainsi qu'aux membres de l'Équipe de direction mondiale qui sont en charge d'une division ou unité d'affaires principale qui génère au moins 10 % des produits nets consolidés de la Société (l'« **Exigence concernant l'actionnariat de direction** »). En vertu de l'Exigence concernant l'actionnariat de direction, le chef de la direction doit détenir des actions équivalant à quatre (4) fois son salaire de base, le chef de la direction financière, le chef de l'exploitation, le chef des affaires juridiques et vice-président exécutif fusions et acquisitions, des actions équivalant à deux (2) fois leur salaire de base. Les autres membres de l'Équipe de direction mondiale assujettis à l'Exigence concernant l'actionnariat de direction doivent détenir des actions équivalant à une (1) fois leur salaire de base respectif. Les dirigeants concernés doivent satisfaire l'Exigence concernant l'actionnariat de direction progressivement au cours des cinq (5) années suivant le 1^{er} janvier 2017 ou la date de leur nomination à un poste de direction ou le moment où ils deviennent assujettis à l'Exigence concernant l'actionnariat de direction, la date la plus tardive étant retenue. Ainsi, un dirigeant doit satisfaire 20 % de l'exigence concernant l'actionnariat de direction au cours de la première année, 40 % au cours de la deuxième année, etc.

L'exigence concernant l'actionnariat minimum peut être satisfaite par la propriété d'attributions à base d'actions (incluant les options dévolues), par la propriété d'UAD ou par des achats d'actions sur le marché ouvert. Il est interdit aux dirigeants ci-dessus d'acheter des instruments financiers pour se prémunir contre une diminution de la valeur marchande des actions détenues afin de satisfaire aux exigences quant à la propriété d'actions.

PLANIFICATION DE LA RELÈVE

Le comité GER donne son opinion au conseil et à la direction sur la planification de la relève ainsi que sur la nomination et la supervision des cadres supérieurs. Afin de limiter le risque que les activités de la Société subissent les contrecoups d'une pénurie de main-d'œuvre compétente, la planification de la relève est examinée annuellement pour favoriser le renouvellement des ressources et une transition en douceur des dirigeants qui occupent des postes stratégiques clés, et pour identifier les domaines d'amélioration. La Société a mis en place un

plan de relève visant le président et chef de la direction et les autres membres clés de la haute direction, et identifié d'éventuels candidats pour les remplacer en cas d'urgence.

F. ÉTHIQUE ET CONFLITS D'INTÉRÊTS

Le conseil s'attend à ce que les administrateurs, les dirigeants et les employés aient en tout temps un comportement éthique à ce qu'ils confirment qu'ils respectent le code de conduite de la Société et les politiques y afférentes. Le conseil n'autorise aucune renonciation ni aucune infraction aux dispositions d'une politique sur l'éthique par un administrateur ou par les cadres supérieurs.

En plus des responsabilités légales des administrateurs de divulguer tout conflit d'intérêts réel ou potentiel et de s'abstenir de voter sur des questions qui présentent un conflit d'intérêts, un administrateur doit se retirer d'une discussion ou d'une décision concernant une question sur laquelle il lui est interdit de voter en raison d'un conflit d'intérêts ou en raison d'incidences sur ses intérêts personnels, commerciaux ou professionnels.

G. POLITIQUE DE COMMUNICATION

La Société a pris l'engagement de communiquer en temps opportun, avec exactitude et pondération, toute information importante conforme aux exigences législatives et réglementaires. Le caractère substantiel des renseignements est déterminé par l'importance de l'influence d'un événement ou de l'information sur la décision d'un investisseur d'acheter ou de vendre des actions de la Société. La Société divulgue l'information positive et l'information négative en temps opportun, sauf lorsque des questions de confidentialité exigent un délai d'attente conformément aux règles de la bourse de Toronto et aux commissions sur les valeurs mobilières compétentes.

La Société a mis sur pied un comité des normes de divulgation pour aider le chef de la direction et le chef de la direction financière à cerner les renseignements importants et à déterminer quand et comment divulguer l'information et pour veiller à ce que toutes les communications importantes soient conformes aux lois pertinentes en matière de valeurs mobilières.

Le comité des normes de divulgation se rencontre avant la publication des documents d'information trimestriels et annuels de la Société. Le comité se rencontre aussi au besoin pour étudier et évaluer d'autres communications et des déclarations potentielles, ou sur demande du chef de la direction ou du chef de la direction financière.

H. CONSEILLERS INDÉPENDANTS

Le conseil et chacun de ses comités ont le droit de faire appel en tout temps, à l'externe, à des conseillers juridiques, financiers et autres. Un administrateur peut occasionnellement avoir besoin de l'aide d'un conseiller ou d'un expert sur des questions qui touchent ses responsabilités en tant que membre du conseil. Un administrateur qui souhaite obtenir, aux frais de la Société, l'aide d'un conseiller sur des questions touchant ses responsabilités en tant qu'administrateur doit examiner la demande avec le comité GER et obtenir son approbation.