



Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise modifiées et mises à jour

31 mars 2025



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
A. RESPONSABILITÉS DU CONSEIL	3
B. ATTENTES DES ADMINISTRATEURS	3
C. ORGANISATION ET COMPOSITION DU CONSEIL	4
Président du conseil.....	4
Le concept de l'administrateur principal	4
Taille du conseil.....	4
Indépendance des administrateurs	4
Cumul de mandats d'administrateur, présence aux	
réunions et mandats croisés	5
Changement de fonctions principales	5
Limite de la durée du mandat et départ à la retraite des	
administrateurs.....	6
Vote majoritaire pour les administrateurs	6
Critères applicables aux membres du conseil et aux	
nominations de cadres supérieurs.....	6
Orientation et formation continue	8
Évaluation du conseil.....	8
Rémunération des membres du conseil	9
Exigence concernant l'actionnariat minimum des	
administrateurs.....	9
D. RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET	
DOCUMENTS	10
Comité du conseil.....	10
Réunions et ordres du jour	10
Documents pour les réunions	10
Présence de personnes autres que des administrateurs à	
des réunions du conseil et des comités	11

Séances à huis clos des administrateurs INDÉPENDANTS	11
Membres des comités	11
Supervision du travail des comités	11
E. RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION	11
Relation du conseil avec la direction	11
Choix du président et chef de la direction	12
Évaluation du chef de la direction	12
Exigences concernant l'actionnariat minimum des membres de la direction	12
Gestion de la planification de la relève	13
F. ÉTHIQUE ET CONFLITS D'INTÉRÊTS	13
G. POLITIQUE RELATIVE À LA COMMUNICATION DE L'INFORMATION	13
H. CONSEILLERS EXTERNES	14



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 de la Société (le « **chef de la direction** »), l'administration du conseil, la planification stratégique et de la relève, le suivi du rendement opérationnel et 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 DES ADMINISTRATEURS

Dans l'exécution des fonctions du conseil, les administrateurs de la Société (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 du discernement, de la diligence et des compétences qu'une personne raisonnablement prudente exercerait dans des circonstances semblables.

Les administrateurs sont généralement tenus d'assister en personne à toutes les réunions du conseil et de manière virtuelle ou en personne, selon le cas, aux réunions des comités du conseil dont ils sont membres (les « **comités** »). Il est acceptable que les administrateurs participent aux réunions du conseil par conférence téléphonique s'il leur est impossible d'y assister en personne. 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. ORGANISATION ET COMPOSITION DU CONSEIL

PRÉSIDENT DU CONSEIL

Le conseil a décidé de scinder les postes de président du conseil (le « **président du conseil** ») 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** »), le 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 du conseil et la revoit régulièrement.

LE CONCEPT DE L'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

La taille du conseil doit être telle que ses membres peuvent s'acquitter de manière efficace de leurs responsabilités envers la Société. Une certaine diversité d'opinions et d'expériences doit également se refléter dans chaque décision prise par le conseil. 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.

Les statuts constitutifs de la Société mis à jour stipulent que son conseil doit être composé d'un minimum de trois (3) administrateurs, mais d'un maximum de quinze (15). En collaboration avec le président du conseil, le comité GER étudie régulièrement la taille et la composition du conseil et de ses comités de sorte à favoriser une prise de décision efficace, et formule des recommandations au conseil à cet égard.

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 et réglementaires applicables et aux règles des bourses sur lesquelles ses titres sont négociés.

CUMUL DE MANDATS D'ADMINISTRATEUR, PRÉSENCE AUX RÉUNIONS ET MANDATS 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 non dirigeants doivent limiter à trois le nombre de mandats en tant qu'administrateurs d'autres entités publiques (pour un total de quatre en incluant 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. Les administrateurs qui sont membres de la haute direction d'une autre société publique, y compris le chef de la direction de la Société, ne peuvent siéger au conseil de plus d'une autre société publique (pour un total de deux en incluant le conseil de la Société) sans autorisation expresse 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 désireux de 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 de l'absence de conflit potentiel ou de toute autre préoccupation juridique ou commerciale. Si le président du conseil souhaite siéger à un autre conseil d'administration, il doit adresser sa demande au président du comité GER.

Chaque administrateur doit maintenir un taux de présence combiné de 75 % ou plus aux réunions du conseil et des comités pour se présenter à la réélection, sauf en cas de circonstances exceptionnelles comme une maladie, un décès dans la famille ou d'autres circonstances semblables, faute de quoi l'administrateur doit présenter une offre écrite de démission.

Il ne peut y avoir plus de deux mandats croisés au conseil et aux comités à un moment donné. Une situation de mandats croisés se produit lorsque deux administrateurs de la Société siègent également ensemble au conseil d'une autre société publique ou privée (excluant les organismes sans but lucratif). Une telle situation se produit également lorsqu'un administrateur et l'un des cadres supérieurs de la Société siègent ensemble au conseil d'une autre société publique ou privée (excluant les organismes sans but lucratif).

CHANGEMENT DE FONCTIONS PRINCIPALES

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.

Si le chef de la direction ou tout autre dirigeant cesse d'être un dirigeant, ce dirigeant, s'il est un administrateur, doit soumettre sa démission au conseil pour examen en même temps qu'il cesse d'exercer ses fonctions au sein de la Société. Le conseil détermine si cette démission est acceptée, en tenant compte des circonstances existantes 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 ou qu'un âge obligatoire de départ à la retraite des administrateurs sont appropriés ni que les administrateurs doivent s'attendre à être nommés chaque année. D'une façon continue, 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 POUR LES ADMINISTRATEURS

Conformément à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, si, lors d'une assemblée des actionnaires où des administrateurs doivent être élus, il n'y a qu'un seul candidat par poste d'administrateur à combler (une assemblée sans opposition), le candidat est élu seulement si le nombre de voix en sa faveur représente la majorité des voix exprimées « en sa faveur » et « contre » lui par les actionnaires, présents ou représentés par des fondés de pouvoir, au cours de ce scrutin. Par conséquent, si, lors de cette assemblée, un candidat au poste d'administrateur n'obtient pas la majorité des voix exprimées en sa faveur, il ne sera pas élu et le poste d'administrateur demeurera vacant, ou, dans le cas d'un administrateur en fonction, ce dernier pourra demeurer en fonction jusqu'au premier en date des jours suivants : le 90^e jour suivant la date de l'élection; et le jour de la nomination ou de l'élection de son remplaçant.

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 recherche et la sélection par la Société de candidats pour les postes d'administrateur et de haut dirigeant sont avant tout fondées sur le mérite et des critères objectifs. La Société reconnaît l'importance et l'avantage de disposer d'un conseil d'administration et d'une haute direction composés de personnes très talentueuses et expérimentées, tout en tenant compte du

niveau de représentation diversifiée parmi les membres du conseil et de la haute direction¹. La diversité renvoie à un large éventail de dimensions qui sont utilisées pour distinguer les groupes et les individus comme l'éducation, l'expérience, les compétences, l'âge, le genre et l'expression ou l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap, l'origine nationale et l'appartenance ethnique, y compris les peuples autochtones et les membres des minorités visibles.

À l'appui de cet objectif, lorsqu'il cherche des candidats aux postes de membres du conseil ou qu'il étudie la nomination des membres de la haute direction, le comité GER:

- (a) considérera 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 objectifs actuels et futurs de la Société et aux changements prévus ou attendus à la réglementation et sur les marchés;
- (b) lorsque les lois locales et les restrictions en matière de protection des données le permettent, considérera, tout en maintenant l'engagement de la Société envers son approche fondée sur le mérite, le niveau de représentation féminine au sein du conseil et dans les postes de haute direction ainsi que d'autres signes de diversité dans le cadre de ses recommandations de candidats à des postes d'administrateurs ou de haute direction et généralement pour ce qui est de la planification de la relève au conseil et à la haute direction;
- (c) retiendra, au besoin, les services de conseillers externes indépendants pour aider le conseil dans sa recherche de candidats qui correspondent à ses critères en matière de compétences, d'expérience et, lorsque les lois locales et les restrictions en matière de protection des données le permettent, d'équilibre entre les genres et de diversité et, ce faisant dans la mesure permise par la loi, donnera à ces conseillers le mandat de s'assurer qu'un ensemble équilibré de candidats représentant la diversité est inclus.

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 régulière 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 de sélection de candidats sont appropriées et favorisent la sélection et la progression d'une variété de candidats.

¹ Dans la mesure permise par les lois locales.

La Société a adopté un objectif quant à la composition du conseil d'administration qui prévoit que les femmes et les hommes représenteront chacun au moins 30 % du conseil. Le conseil n'a pas fixé d'autres cibles ni de quotas particuliers en matière de diversité relativement aux mises en candidature au conseil parce qu'il est nécessaire d'assurer un équilibre entre les critères pour chacune des mises en candidature. Le conseil promouvra ses objectifs au moyen des initiatives énoncées dans les présentes lignes directrices, afin de définir et de favoriser le développement d'un groupe de candidats adéquats qui pourront être nommés ou désignés au fil du temps. Lors de son examen périodique de la composition du conseil et de la 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 la Société; il surveille aussi la mise en application des présentes 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, conformément aux règlements administratifs de la Société et à la loi applicable.

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. Il doit également étudier périodiquement s'il est pertinent de faire appel à un conseiller indépendant pour effectuer un examen ou participer à l'évaluation du conseil. Le président du conseil révisé l'évaluation annuelle du rendement et de l'efficacité du conseil, de chaque comité et de leurs présidents respectifs ainsi que de chacun des administrateurs, organise des rencontres individuelles avec les administrateurs afin de recueillir leurs commentaires, et fait rapport de ces évaluations au conseil sur une base annuelle. Chaque année, le président du comité GER évalue le rendement du président du conseil et fait rapport de cette évaluation au conseil. L'objectif des évaluations est d'assurer l'efficacité continue du conseil et des administrateurs dans l'exécution de leurs responsabilités, et de contribuer à un processus d'amélioration continue.

Les évaluations font l'objet de discussions avec l'ensemble du conseil après la fin de chaque exercice, notamment en vue de déterminer les points à améliorer et d'établir des plans d'action.

Lorsqu'un administrateur reçoit une évaluation insatisfaisante deux années consécutives, il doit remettre une offre écrite de démission.

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, des présidents et des membres de comité. L'information sur la rémunération des administrateurs dans des entreprises analogues 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 cabinets-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.

EXIGENCE CONCERNANT L'ACTIONNARIAT MINIMUM DES ADMINISTRATEURS

La Société a fixé une exigence concernant l'actionnariat minimum des administrateurs (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 trois (3) fois sa rémunération annuelle. Cette exigence doit être satisfaite progressivement au cours des cinq (5) années suivant la nomination au conseil de l'administrateur. 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 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. Tous les administrateurs non dirigeants recevront ainsi 40 % de leur rémunération en espèces et 60 % en attributions à base d'actions, à l'exception des administrateurs qui ne peuvent acquérir de participation d'une manière efficace sur le plan fiscal. Un administrateur peut choisir de recevoir une portion plus élevée de sa rémunération en attributions à base d'actions sous forme d'UAD, jusqu'à concurrence de sa rémunération annuelle totale.

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. RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET DOCUMENTS

COMITÉ DU CONSEIL

Le conseil a déterminé que deux comités devaient être mis en place : i) le comité d'audit et ii) le comité GER. Cette structure peut changer au fil du temps lorsque le conseil évalue 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 écrite 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. Le président du conseil 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 président de chaque comité, en consultation avec les autres membres du comité et la direction, dresse l'ordre du jour des réunions du comité.

Le conseil se réunit au moins cinq (5) fois par année. Le quorum pour les réunions du conseil est la majorité des administrateurs. Aux fins d'approbation par le conseil, le secrétaire de la Société propose 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, par vidéoconférence ou par d'autres moyens de communication; il est alors considéré comme étant présent à la réunion. Si une réunion ordinaire a été convoquée, il est déconseillé aux administrateurs de participer par téléphone à la réunion, sauf dans des circonstances particulières. Lorsque l'absence d'un administrateur à une réunion est inévitable, l'administrateur devrait, dès que possible après la réunion, communiquer avec le président ou le secrétaire afin de recevoir un breffage sur les éléments importants de la réunion.

Le conseil a pour politique de tenir une réunion par an dans l'un des bureaux de la Société autre que le siège social, dans la mesure du possible.

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 le secrétaire de la Société, et d'autres membres de la haute direction qui possèdent des renseignements et sont investis de responsabilités qui ont des incidences sur les délibérations du conseil ou des comités peuvent être invités 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 INDÉPENDANTS

Le conseil a décidé que les administrateurs devraient avoir la possibilité de tenir une séance à huis clos (p. ex., sans la présence d'administrateurs non indépendants ou de membres de la direction de la Société) chaque fois que se tient une réunion du conseil ou des comités. Ainsi, les séances à huis clos doivent faire partie de l'ordre du jour des réunions du conseil et des comités. Les séances à huis clos sont présidées par le président du conseil ou du comité 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 les compétences financières 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. Nonobstant la délégation de responsabilités à un comité, le conseil est responsable en dernier ressort des questions confiées à un comité.

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. La direction fait un usage approprié des compétences du conseil avant de prendre des décisions

sur des enjeux clés. 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.

CHOIX DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Le comité GER a la responsabilité d'identifier des candidats pour le poste de président et chef de la direction et de désigner celui ou celle qui sera présenté au conseil en vue de sa nomination. 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. Il examine et évalue également 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 du conseil.

EXIGENCES CONCERNANT L'ACTIONNARIAT MINIMUM DES MEMBRES DE LA DIRECTION

La Société a établi une exigence concernant l'actionnariat minimum applicable au chef de la direction, au chef de la direction financière, au chef des affaires juridiques et à certains autres hauts dirigeants de la Société (l'« **exigence concernant l'actionnariat des membres de la direction** »). En vertu de l'exigence concernant l'actionnariat des membres de la direction, le chef de la direction doit détenir des actions équivalant à six (6) fois son salaire de base, tandis qu'on s'attend des autres membres qu'ils en détiennent à hauteur de trois (3) fois leur salaire de base. Le chef de la direction peut désigner des participants additionnels auxquels pourrait s'appliquer l'exigence concernant l'actionnariat des membres de la direction : ceux-ci devront alors détenir des actions équivalant à une (1) fois leur salaire de base respectif. Cette exigence doit être atteinte progressivement sur une période de cinq (5) ans à compter du 1^{er} janvier 2022 ou du 1^{er} janvier suivant la date de nomination à un poste de direction ou de l'assujettissement à cette exigence, selon la dernière éventualité. Ainsi, un dirigeant doit satisfaire 20 % de l'exigence au cours de la première année, 40 % au cours de la deuxième année, etc.

Pour le chef de la direction, l'exigence concernant l'actionnariat des membres de la direction peut être satisfaite par la propriété d'actions ordinaires de la Société, ou encore d'unités d'actions restreintes (UAR) dévolues, d'unités d'actions liées à la performance (UAP) dévolues et d'unités d'actions différées (UAD) dévolues de la Société. Pour les autres membres de la

direction, l'exigence concernant l'actionnariat des membres de la direction peut être satisfaite par la propriété d'actions ordinaires de la Société, ou encore d'unités d'actions restreintes (UAR) dévolues et non dévolues, d'unités d'actions liées à la performance (UAP) dévolues et d'unités d'actions différées (UAD) dévolues. Le chef de la direction est tenu de continuer à satisfaire à l'exigence concernant l'actionnariat des membres de la direction pendant un an après son départ à la retraite.

Il est interdit aux membres de la direction mentionnés ci-dessus 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 membres de la direction.

GESTION DE LA PLANIFICATION DE LA RELÈVE

Le comité GER conseille le conseil et la direction en ce qui concerne la planification de la relève, y compris la nomination et le suivi 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 déterminer 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 membres de la direction et les employés adoptent en tout temps un comportement éthique et à ce qu'ils attestent leur adhésion au Code de conduite de la Société et aux politiques 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 généralement 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 RELATIVE À LA COMMUNICATION DE L'INFORMATION

La Société a pris l'engagement de communiquer en temps opportun, avec exactitude et pondération, tout renseignement important conforme aux exigences législatives et réglementaires. Le caractère important des renseignements est déterminé par l'importance de l'influence d'un événement ou des renseignements 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 règlements sur les valeurs mobilières applicables.

La Société a mis sur pied un comité de divulgation publique 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 de divulgation publique approuvera, entre autres, les documents d'information trimestriels et annuels de la Société avant leur diffusion. Le comité de divulgation publique se réunira au besoin avant la publication des documents d'information trimestriels et annuels habituels, ou encore pour examiner et évaluer d'autres renseignements et renseignements potentiels, ou à la demande du chef de la direction, du chef de la direction financière ou du chef des affaires juridiques.

H. CONSEILLERS EXTERNES

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.

Type de politique	Relevant du conseil d'administration	Version	12 (2025)
Politiques connexes	Code de conduite, Politique en matière de communication de l'information		
Propriétaire	Approbateur		Date d'approbation
Département juridique, global	Conseil d'administration, sur la recommandation du comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération		Adoptées le 13 mai 2014 Amendées le 31 mars 2025 Dernière révision le 31 mars 2025