

POLITIQUE DE SÉLECTION ET DE NOMINATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE METRO INC. (la « Société »)

La présente politique vise à établir un processus par lequel un nouveau président du conseil d'administration de la Société (le « conseil » ou le « conseil d'administration ») est sélectionné.

1. Le processus de sélection

Le président du conseil sortant (le « président sortant ») et/ou le comité de gouvernance et de responsabilité d'entreprise (le « comité ») et/ou toute autre personne désignée par le comité (collectivement, le « groupe de sélection ») est chargé d'identifier les candidats appropriés à la présidence du conseil et de recommander au conseil la nomination du candidat choisi. Cette recommandation de nomination doit être présentée au conseil, accompagnée d'une justification de la recommandation du groupe de sélection basée sur l'évaluation des compétences, de l'expérience et des qualifications des candidats proposés.

La sélection des candidats au poste de président du conseil d'administration est fondée sur une analyse préalable du rôle du président et des besoins du conseil et de la Société effectuée par le groupe de sélection avec les conseils et l'apport du conseil et du président et chef de la direction de la Société. L'objectif est de sélectionner le candidat le plus apte pour la présidence du conseil d'administration et qui répond aux besoins du conseil au moment de la nomination.

Tout membre du conseil peut soumettre pour examen par le groupe de sélection le nom de candidats potentiels pour la nomination au poste de président du conseil d'administration.

2. Calendrier

Le groupe de sélection doit commencer le processus d'identification des candidats appropriés pour la nomination en tant que président du conseil d'administration approximativement deux (2) ans avant toute transition prévue à la présidence du conseil d'administration.

S'il s'avère nécessaire de recruter un administrateur qui n'est pas déjà membre du conseil d'administration, le groupe de sélection doit commencer le processus d'identification des candidats appropriés au moins deux ans avant toute transition prévue de la présidence du conseil.

Le groupe de sélection établira un calendrier de succession. Ce calendrier doit tenir compte, si nécessaire, du temps requis pour recruter un candidat à l'externe et pour permettre aux candidats potentiels de présider un ou plusieurs comités du conseil ainsi que d'éviter un conflit avec tout processus de succession prévu pour le président et chef de la direction de la Société. En établissant cet échéancier, le groupe de sélection doit s'assurer que le nouveau président ou le président actuel du conseil sera en mesure de guider le processus de succession du président et chef de la direction efficacement et de maintenir un certain degré de continuité dans la direction du conseil avant et après la succession du président et chef de la direction.

3. Conditions à remplir par les candidats

Les candidats au poste de président du conseil d'administration doivent être des administrateurs actuels du conseil ou des personnes admissibles à devenir administrateurs en vertu de la *Loi sur les sociétés par actions* du Québec, et posséder les compétences, l'expérience, les qualifications, les aptitudes, la disponibilité et le degré d'engagement requis pour le poste.

Seules les personnes considérées comme indépendantes de la Société seront considérées comme des candidats.

Adoptée: 24 janvier, 2022

Lors de l'examen des candidatures, le groupe de sélection évalue et/ou prend en considération les aspects suivants, en tenant compte des besoins du conseil d'administration :

- La carrière et profession ou les compétences dans le milieu des affaires du candidat.
- La connaissance de la langue française par le candidat.
- L'expérience de gestion et de direction du candidat, eu égard à la taille et à la complexité inhérente de la Société.
- Les qualités de leader du candidat et son engagement face au conseil.
- La disponibilité du candidat compte tenu des postes déjà occupés par le candidat dans d'autres entreprises et au sein d'autres conseils d'administration, eu égard au temps nécessaire pour occuper le poste.
- Toute procédure ou tout événement susceptible d'avoir un effet préjudiciable et/ou avantageux sur la responsabilité ou la réputation du candidat ou celle de la Société.
- Les conseils et avis du conseil et du président et chef de la direction de la Société.

4. Rôle et profil

Au début du processus, le groupe de sélection examine le rôle, les responsabilités et le mandat du président du conseil. Le groupe de sélection élabore également une liste des aptitudes et des compétences requises du président du conseil d'administration pour remplir son rôle et répondre aux besoins du conseil et de la Société. Le groupe de sélection invitera le président et chef de la direction de la Société à lui faire part de ses commentaires sur les aptitudes, les compétences, le rôle et les responsabilités du nouveau président du conseil. Le groupe de sélection fera également ses recommandations au conseil d'administration quant à tout changement du rôle, des responsabilités et du mandat du nouveau président du conseil et présentera la liste des aptitudes et des compétences requises du président du conseil.

5. Conseillers externes

Lors de la sélection des candidats à la présidence du conseil d'administration, le groupe de sélection peut faire appel aux services de conseillers externes spécialisés dans la recherche et la sélection de candidats afin de rendre le processus plus efficace et efficient.

Lors de l'analyse des candidatures, le conseiller doit tenir compte des exigences énoncées à l'article 3 de la présente politique.

6. Référence spéciale à la diversité

Tout type de préjugé implicite ou explicite dans le processus de sélection des candidats qui pourrait impliquer une quelconque discrimination doit être évité.

Le groupe de sélection doit accorder une attention particulière à la diversité, y compris, mais sans s'y limiter, à la diversité de genre, culturelle ou ethnique, au cours du processus de sélection. Dans la mesure du possible, au moins un candidat issu de la diversité devrait figurer sur la courte liste des candidats aptes à être nommés.

7. Révision

Le comité examinera cette politique tous les trois (3) ans et recommandera toute modification au conseil d'administration pour approbation.

Adoptée: 24 janvier, 2022