

GOUVERNANCE

Le conseil d'administration de Metro inc. (la « Société ») attache beaucoup d'importance à la bonne gouvernance et la Société impose à ses administrateurs, dirigeants et employés des normes d'éthique rigoureuses.

La Société entend se conformer le plus fidèlement possible aux lignes directrices adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et aux normes des autres organismes de réglementation. Le texte qui suit constitue l'énoncé des pratiques de la Société en matière de gouvernance. Les informations qui y apparaissent sont à jour au 8 décembre 2023, la prochaine mise à jour devant avoir lieu en décembre 2024 lors du dépôt de la circulaire de sollicitation de procuration en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2025.

Lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières	Observations
<p>Conseil d'administration</p> <p>1. Le conseil devrait être composé majoritairement d'administrateurs indépendants.</p>	<p>1. À la fin de l'exercice financier 2023, le Conseil d'administration était formé d'une majorité d'administrateurs indépendants puisque sur les 13 administrateurs qui siégeaient à un moment ou à un autre au Conseil d'administration au cours de l'exercice financier 2023, 10 étaient considérés comme des administrateurs indépendants. Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le Conseil analyse l'information fournie par les administrateurs ou les candidats à l'aide d'un questionnaire qu'ils complètent annuellement. Les administrateurs indépendants suivants ont siégé au Conseil d'administration de la Société durant l'exercice financier 2023 à un moment ou à un autre : mesdames Lori-Ann Beausoleil, Maryse Bertrand, Stephanie Coyles et Christine Magee et messieurs Pierre Boivin, Russell Goodman, Marc Guay, Christian W.E. Haub, Brian McManus et Pietro Satriano. Monsieur Eric R. La Flèche ne peut être considéré comme indépendant en raison du poste de haute direction qu'il occupe au sein de la Société. Monsieur François J. Coutu ne peut pas être considéré indépendant puisqu'il est actionnaire et dirigeant de sociétés qui sont propriétaires de pharmacies arborant l'une des enseignes du Groupe Jean Coutu et entretient donc des relations d'affaires avec la Société. De plus, un membre de sa famille, monsieur Jean-Michel Coutu, est membre de la haute direction du Groupe Jean Coutu. Monsieur Michel Coutu ne peut pas, non plus, être considéré indépendant puisqu'un membre de sa famille, son fils, M. Jean-Michel Coutu, est président du Groupe Jean Coutu, une filiale à part entière de la Société.</p> <p>Le 30 janvier 2024, après l'Assemblée, si les candidats proposés par la Société sont élus, le Conseil d'administration sera toujours composé d'une majorité d'administrateurs indépendants puisque sur les 12 candidats proposés, neuf (9) seront considérés comme des candidats indépendants, soit les administrateurs indépendants suivants : mesdames Lori-Ann Beausoleil, Maryse Bertrand, Stephanie Coyles, Geneviève Fortier et Christine Magee et messieurs Pierre Boivin, Marc Guay, Brian McManus et Pietro Satriano.</p>
<p>2. Dans le cas où un administrateur est administrateur d'un autre émetteur assujéti, indiquer l'administrateur et l'émetteur concernés.</p>	<p>2. L'information concernant les administrateurs qui siègent au Conseil d'administration d'un autre émetteur assujéti se trouve aux pages <u>13</u> à <u>21</u> de la circulaire de sollicitation de procuration de la direction en vue de l'assemblée annuelle des actionnaire 2024 (la « Circulaire »). Le Conseil d'administration a adopté une politique limitant le nombre de directorats de ses administrateurs à un maximum de quatre (4) sociétés publiques, y compris la Société. De plus, pas plus de deux (2) administrateurs de la Société pourront siéger ensemble au conseil d'administration d'une autre société publique. Par conséquent, le comité de gouvernance et de responsabilité d'entreprise (le « comité de gouvernance ») de la Société prend en considération les directorats externes des nouveaux candidats et ne peut proposer une liste de candidats à l'élection par les actionnaires ayant pour résultat qu'il y ait plus de deux (2) situations simultanées où deux (2) administrateurs de la Société siègent ensemble au conseil d'administration d'une autre société publique. Tout administrateur de la Société devra obtenir l'approbation préalable du comité de gouvernance avant de poser sa candidature à un poste d'administrateur d'une autre société publique.</p>

3. Le président du conseil devrait être un administrateur indépendant.	3. Le rôle et les responsabilités du président du Conseil d'administration sont décrits à l'Annexe H de la Circulaire. Monsieur Pierre Boivin, président du Conseil, est un administrateur indépendant.
4. Les administrateurs indépendants devraient tenir des réunions périodiques hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction.	4. Une réunion des administrateurs, sans la présence de la direction, présidée par le président du Conseil d'administration, a lieu à la fin de chaque séance du Conseil d'administration. De plus, une réunion des administrateurs indépendants, présidée par le président du Conseil d'administration, a lieu à la fin de chaque séance du Conseil d'administration.
Mandat du Conseil d'administration	
5. Le conseil d'administration devrait adopter un mandat écrit dans lequel il reconnaît explicitement sa responsabilité de gérance de l'émetteur.	5. Le Conseil d'administration a adopté un mandat écrit dans lequel il reconnaît sa responsabilité d'administration. Le texte du mandat du Conseil se retrouve à l'Annexe B de la Circulaire. À chaque année, le comité de gouvernance revoit le mandat du Conseil d'administration afin d'établir s'il doit être mis à jour et, le cas échéant, fait des recommandations en ce sens au Conseil d'administration.
Descriptions de poste	
6. Le conseil d'administration devrait élaborer des descriptions de poste claires pour le président du conseil et le président de chaque comité du conseil. De plus, le conseil devrait également élaborer une description de poste claire pour le président et chef de la direction. Le conseil devrait aussi élaborer ou approuver les objectifs que le président et chef de la direction doit atteindre.	6. Le Conseil d'administration a adopté un mandat écrit pour le poste de président du Conseil d'administration, dont le texte apparaît à l'Annexe H de la Circulaire. Le Conseil d'administration a également adopté un mandat pour le poste de président de chaque comité du Conseil, dont le texte apparaît à l'Annexe I de la Circulaire. Le mandat du président et chef de la direction est décrit dans le Règlement intérieur de la Société. Relevant du Conseil d'administration, le président et chef de la direction assume notamment les responsabilités suivantes : i) il dirige et gère toutes les affaires de la Société sous réserve des pouvoirs dévolus exclusivement au Conseil d'administration de la Société ou aux actionnaires; ii) sans limiter la généralité de ce qui précède, il conçoit les objectifs, les plans d'actions, les politiques et les stratégies de la Société et de ses filiales, et, sur approbation du Conseil d'administration, les exécute; et iii) il accomplit toute autre tâche qui pourrait lui être attribuée de temps à autre par le Conseil d'administration de la Société. Au début de chaque exercice financier, le Conseil d'administration, sur recommandation du comité des ressources humaines, approuve les objectifs du président et chef de la direction.

Orientation et formation continue

7. Le conseil d'administration devrait veiller à ce que tous les nouveaux administrateurs reçoivent une orientation complète. Tous les administrateurs devraient comprendre la nature et le fonctionnement de l'entreprise de l'émetteur. Le conseil d'administration devrait offrir à tous ses administrateurs des possibilités de formation continue.

7. Il existe un programme de formation et d'orientation à l'intention des nouveaux membres du Conseil d'administration. Dans le cadre de ce programme, des rapports sur l'activité commerciale et les affaires internes de la Société sont fournis aux nouveaux administrateurs. Les nouveaux administrateurs rencontrent le président du Conseil d'administration et le président et chef de la direction pour discuter des opérations de la Société et des attentes de cette dernière envers les administrateurs. Le président du Conseil d'administration informe également les nouveaux administrateurs des pratiques de la Société en matière de gouvernance et notamment du rôle du Conseil d'administration, de ses comités et de chaque administrateur. Ce programme permet aussi aux nouveaux administrateurs de rencontrer les présidents des comités, de visiter les centres de distribution, magasins d'alimentation et pharmacies de la Société et de rencontrer les membres clés de l'équipe de direction. Une fois le programme de formation et d'orientation terminé, la présidente du comité de gouvernance reçoit de la rétroaction de la part des nouveaux administrateurs pour s'assurer qu'ils se sentent adéquatement préparés à assumer leurs fonctions d'administrateurs de la Société.

Reconnaissant que la bonne performance d'un conseil d'administration passe par des administrateurs bien informés, la Société fournit à tout administrateur un manuel qui regroupe des documents et informations pertinents sur la Société, notamment la Politique relative à l'information et le Code d'éthique des administrateurs.

Les administrateurs ont l'occasion, à chaque assemblée du Conseil d'administration, d'entendre des présentations de la part de membres de la haute direction sur divers sujets propres aux opérations de la Société. Périodiquement, les administrateurs participent aussi à des visites organisées des installations de la Société incluant les centres de distribution ainsi que son réseau de vente au détail. Le comité de gouvernance revoit et propose à chaque année les sujets à l'égard desquels des séances d'information seraient appropriées pour les administrateurs et ces derniers ont également l'occasion d'exprimer leur intérêt à cet égard.

Au cours de l'exercice 2023, six (6) séances formelles de formation ont eu lieu et ont porté sur le marché canadien des marques privées, la détermination des dépenses en capital à des fins budgétaires, le marché de la pharmacie et du médicament, le marché de l'immobilier au Québec, les contrôles internes quant aux ententes avec les fournisseurs et l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le commerce de détail. Des informations supplémentaires sur ces séances se retrouvent à la section « Orientation et formation continue des administrateurs » à la page 24 de la Circulaire.

Ces séances ont été présentées par des intervenants internes et des experts externes dans les domaines concernés.

Une séance de planification stratégique où sont présents les membres du Conseil d'administration et de la haute direction a également lieu chaque année.

La Société s'assure que tous les administrateurs soient membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) et paye les coûts liés à cette adhésion.

Éthique commerciale

- | | |
|--|--|
| <p>8. Le conseil d'administration devrait adopter un code de conduite et d'éthique écrit, applicable aux administrateurs, dirigeants et salariés de l'émetteur.</p> | <p>8. Le Conseil d'administration a adopté un code d'éthique à l'intention des administrateurs (le « Code d'éthique des administrateurs ») de même qu'un Code de conduite à l'intention des membres de la haute direction et des employés. Ces codes sont disponibles sur SEDAR+ (sedarplus.ca) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société (corpo.metro.ca). Ils couvrent les éléments suggérés dans l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance émise par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (« Instruction 58-201 »). Ces codes contiennent également des dispositions interdisant aux employés et administrateurs de la Société de transiger directement ou indirectement sur le titre ou les Options de la Société en utilisant des ventes à découvert ou des options d'achat ou de vente sur le titre de la Société (« put » ou « call ») ainsi que des dispositions visant la récupération de la rémunération versée aux membres de la haute direction en cas de redressement ou de faute (pour plus de détails sur ces dispositions, se référer à la rubrique « Sommaire des politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération et des risques liés » se trouvant à la page 35 de la Circulaire). Le Conseil d'administration a également adopté une « Politique sur la démission d'un administrateur » obligeant un administrateur à soumettre sa démission au président du Conseil d'administration, sujet à son acceptation par le Conseil d'administration, dans les cas où : i) l'administrateur ne satisfait plus aux exigences requises par la loi ou celles établies par le Conseil d'administration; ii) s'il y a un changement important dans ses fonctions, ses responsabilités ou ses tâches; ou iii) s'il a enfreint ou constate une infraction possible aux dispositions du Code d'éthique des administrateurs.</p> |
| <p>9. Le conseil d'administration devrait être responsable de veiller au respect du code d'éthique. Seul le conseil, ou un comité du conseil, devrait être autorisé à consentir des dérogations au code, aux administrateurs ou aux membres de la haute direction.</p> | <p>9. Le comité de gouvernance est responsable de la surveillance de l'application du Code d'éthique des administrateurs. Il est également responsable de revoir le Code d'éthique des administrateurs afin de s'assurer qu'il soit à jour et couvre les exigences réglementaires de même que celles en matière de gouvernance d'entreprise. Le comité des ressources humaines est responsable de la surveillance du Code de conduite applicable aux membres de la haute direction et aux employés de la Société. La vice-présidente, ressources humaines de la Société fait des recommandations au comité des ressources humaines lorsque la haute direction de la Société juge que des modifications devraient être apportées au Code de conduite. De plus, à chaque année ou lorsque requis, elle fait rapport au comité des ressources humaines quant à tout manquement au Code de conduite par des hauts dirigeants de la Société. Aucune dérogation n'a été demandée pour les administrateurs et membres de la haute direction au cours de l'exercice financier 2023 et aucun manquement n'est à signaler à cet égard.</p> |

<p>10. Le conseil doit garantir l'exercice de l'indépendance de jugement des administrateurs lors de l'examen des opérations et des contrats dans lesquels un administrateur ou un membre de la haute direction a un intérêt important.</p>	<p>10. Le Code d'éthique des administrateurs prévoit une définition de conflit d'intérêts qui inclut une liste non-exhaustive de situations, réelles ou apparentes, aux termes desquelles un administrateur pourrait être enclin à favoriser ses intérêts au détriment de ceux de la Société ou qui aurait pour effet d'affecter sa loyauté ou son jugement. Les administrateurs doivent dénoncer au président du Conseil d'administration et à la présidente du comité de gouvernance toute situation de conflit d'intérêts, réelle ou appréhendée, dès qu'ils en ont connaissance. Le comité de gouvernance étudiera toute telle situation et émettra des recommandations au Conseil d'administration. Si un membre du comité de gouvernance est visé, il doit être exclu des délibérations de ce comité et de la discussion à ce sujet. En outre, le Code de conduite applicable aux employés de la Société et aux membres de la haute direction spécifie que tout dirigeant ou employé doit éviter de se placer en situation de conflit d'intérêts. Plus spécifiquement, le Code de conduite prévoit que les employés de la Société doivent éviter les situations où ils pourraient être engagés, directement ou indirectement, dans une activité similaire ou concurrente à celle de la Société ou dans une entreprise faisant affaires ou cherchant à faire affaires avec la Société. Tous les ans, les administrateurs et les hauts dirigeants de la Société doivent déclarer dans un questionnaire tout conflit d'intérêts et ils ont l'obligation d'aviser la Société par la suite si leur situation change. Le vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif de la Société révise les questionnaires des administrateurs et fait rapport au comité de gouvernance à propos de tout manquement, réel ou appréhendé, aux dispositions du Code d'éthique des administrateurs en matière de conflits d'intérêts. La vice-présidente, ressources humaines de la Société joue, quant à elle, le même rôle à l'égard de tout conflit d'intérêts réel ou appréhendé d'un haut dirigeant en informant le comité des ressources humaines, le cas échéant.</p>
<p>11. Le conseil doit prendre des mesures pour encourager et promouvoir une culture d'éthique commerciale.</p>	<p>11. Les règles de conduite applicables aux employés contenues au Code de conduite précisent notamment que tout dirigeant et employé doit agir avec prudence, honnêteté, diligence, efficacité, assiduité, loyauté et fidélité afin d'assurer à la Société une réputation de qualité, de fiabilité et d'intégrité. Le Code de conduite exige également de ceux-ci qu'ils accomplissent leurs fonctions dans le meilleur intérêt de la Société et de ses actionnaires tout en respectant les droits de la personne et les lois. En outre, le Code de conduite incite non seulement ceux-ci à éviter tout conflit d'intérêt dans le cadre de leur travail mais également à ne pas accepter de gratification à moins que ce ne soit des pratiques d'affaires définies dans ce Code de conduite.</p> <p>Tout employé, lors de son embauche, doit signer un formulaire par lequel il confirme avoir pris connaissance du Code de conduite et s'engage à le respecter. Il doit également signer un formulaire de déclaration d'intérêts personnels qui est mis à jour régulièrement.</p> <p>Tout nouveau candidat au poste d'administrateur reçoit une copie du Code d'éthique des administrateurs et confirme par écrit qu'il a lu et compris ledit Code d'éthique des administrateurs et qu'il s'engage à le respecter. La liste des compétences et des attentes à l'égard des administrateurs prévoit que les administrateurs de la Société doivent faire preuve d'intégrité et respecter les normes déontologiques et fiduciaires les plus élevées.</p>
<p>Sélection des candidats au Conseil d'administration</p> <p>12. Le conseil d'administration devrait nommer un comité de candidatures composé entièrement d'administrateurs indépendants.</p>	<p>12. Le comité de gouvernance est chargé de la relève du Conseil d'administration et de recommander au Conseil d'administration les candidats au poste d'administrateur de la Société. Le comité de gouvernance est composé de six (6) administrateurs qui sont tous indépendants.</p>

<p>13. Le Comité de régie devrait avoir une charte écrite qui établit clairement l'objet du comité, ses responsabilités, la qualification des membres, leur nomination, leur destitution, la structure, le fonctionnement du comité et la manière de rendre compte au conseil. En outre, il faudrait conférer au comité des candidatures le pouvoir d'engager et de rémunérer tout conseiller externe dont il estime avoir besoin pour exercer ses fonctions.</p>	<p>13. Le Conseil d'administration a adopté le mandat du comité de gouvernance et une résolution administrative régissant la procédure de tous les comités. Le comité de gouvernance, aux termes de ces documents, assume toutes les responsabilités suggérées par l'Instruction 58-201 et son mandat prévoit également qu'il peut engager un conseiller externe si besoin est. À chaque année, le comité de gouvernance revoit son mandat afin d'établir s'il doit être mis à jour et, le cas échéant, fait des recommandations en ce sens au Conseil d'administration.</p> <p>Pour plus de précisions, le texte du mandat du comité de gouvernance se trouve à l'Annexe E de la Circulaire.</p>
<p>14. Avant de proposer ou de nommer des candidats au poste d'administrateur, le conseil d'administration devrait adopter une procédure comportant les étapes suivantes : la prise en compte des compétences et aptitudes que le conseil dans son ensemble devrait posséder et l'appréciation des compétences et aptitudes que chacun des administrateurs actuels possède.</p>	<p>14. Le Conseil d'administration a établi et adopté la « Liste des compétences et des attentes à l'égard des administrateurs » dont le texte est reproduit à l'Annexe F de la Circulaire. De plus, le comité de gouvernance a établi une grille identifiant les compétences et expériences des administrateurs siégeant présentement au Conseil. Cette grille des compétences et expériences des candidats au poste d'administrateur se trouve à la page 14 de la Circulaire. Le comité de gouvernance s'assure que le choix des candidats tient compte des compétences, de l'expérience et des aptitudes que le Conseil d'administration dans son ensemble devrait posséder et fait rapport au Conseil à cet égard.</p>
<p>15. Le conseil devrait également considérer la taille appropriée du conseil, dans le souci de favoriser l'efficacité de la prise de décisions du conseil.</p>	<p>15. Le Conseil d'administration examine annuellement sa taille. Pour l'année prochaine, il a conclu qu'il continuerait d'être efficace avec 12 membres. Le Conseil d'administration considère que sa composition permet une diversité de points de vue sans perdre en efficacité.</p>

16. Le comité des candidatures devrait être responsable de trouver des personnes qualifiées pour devenir administrateurs et de recommander au conseil les candidats à présenter à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

16. Le Conseil d'administration est conscient de l'importance d'assurer une relève adéquate aux administrateurs de la Société.

La planification de la relève du Conseil est assurée conjointement par le président du Conseil d'administration et le comité de gouvernance. Le comité de gouvernance révisé annuellement les besoins du Conseil en matière d'expérience et d'expertise. Le président du Conseil d'administration ainsi que la présidente du comité de gouvernance examinent annuellement les dates obligatoires de retraite des administrateurs en poste suivant la politique de retraite du Conseil afin de s'assurer que la relève est planifiée adéquatement tant au niveau du Conseil qu'au niveau des comités.

Le comité de gouvernance établit des processus pour la planification de la relève du Conseil et fait appel à des spécialistes en recrutement qui identifient des candidats potentiels au poste d'administrateurs lors de vacances au Conseil. Ces spécialistes en recrutement peuvent mettre l'accent sur des compétences et profils, y compris la diversité, identifiés par le comité de gouvernance.

Le comité de gouvernance examine les compétences, l'expérience et les habiletés de chacun des candidats au poste d'administrateur et recommande au Conseil d'administration les candidats qui répondent le mieux au profil recherché au moment de la nomination.

Le président du Conseil d'administration et la présidente du comité de gouvernance rencontrent ensemble les candidats potentiels à un poste d'administrateur afin de discuter de leur intérêt et des contributions qu'ils pourraient faire au Conseil. Les présidents des comités d'audit et des ressources humaines rencontrent également ces candidats potentiels. Après ces premières rencontres, si un candidat potentiel est jugé adéquat, il rencontrera le Président et Chef de la direction de la Société. Ces discussions sont rapportées au comité de gouvernance qui décide s'il souhaite ou non recommander la nomination du candidat potentiel au poste d'administrateur.

Le comité de gouvernance et le président du Conseil présentent leurs recommandations et le Conseil d'administration prend la décision de retenir une candidature en tenant compte, entre autres, de la liste des compétences et des attentes à l'égard des administrateurs qui se retrouve à l'Annexe F de la Circulaire ainsi que de la disponibilité des candidats. De plus, il tient compte du profil des administrateurs siégeant déjà au Conseil d'administration, des besoins du Conseil en expertise particulière et tend à favoriser la diversité, notamment au niveau des compétences, de l'expérience et des connaissances et des attributs personnels, y compris l'âge, le genre, l'origine ethnique, l'appartenance à une minorité visible, le fait d'avoir un handicap visible ou invisible, l'appartenance aux peuples autochtones et l'appartenance à la communauté LGBTQ2+.

Le Conseil d'administration a adopté, sur recommandation du comité de gouvernance, une politique de sélection du président du Conseil afin d'établir un processus de planification de la relève à la présidence du Conseil ainsi qu'un processus de sélection pour la nomination d'un nouveau président du Conseil d'administration.

<p>17. En faisant ses recommandations, le comité des candidatures devrait considérer les compétences et aptitudes nécessaires à l'ensemble du conseil de même que celles possédées par chacun des administrateurs actuels et des candidats à ce poste.</p>	<p>17. Le Conseil d'administration et le comité de gouvernance croient que les administrateurs devraient posséder deux (2) types de compétences :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) les compétences d'ordre général que les administrateurs devraient tous et toutes avoir; et 2) les habiletés et expériences plus particulières que le Conseil dans son ensemble, et non pas chaque administrateur, devrait posséder. <p>Le comité de gouvernance s'efforce de maintenir un conseil d'administration engagé, indépendant, fort de ses expériences variées et du bon jugement de ses membres et déterminé à représenter les intérêts à long terme de ses actionnaires et de ses parties prenantes. Ainsi, pour siéger au Conseil d'administration, les administrateurs doivent tous et toutes avoir une solide expérience, répondre aux attentes et posséder les compétences clés décrites à l'Annexe F de la Circulaire, ce qu'ils ont tous et toutes selon la Société.</p> <p>De plus, le Conseil d'administration a identifié certaines compétences et expériences que le Conseil doit tout particulièrement avoir dans son ensemble compte tenu des priorités et besoins stratégiques présents et futurs de la Société. Une grille de compétences et d'expériences particulières a été développée pour s'assurer que la composition du Conseil d'administration est appropriée et que chacune des compétences et des expériences requises soient adéquatement représentées au Conseil d'administration. Le comité de gouvernance s'assure de revoir annuellement le choix des différentes compétences et expériences afin de refléter la continue évolution des priorités et des besoins stratégiques de la Société.</p>
<p>Rémunération</p> <p>18. Le conseil d'administration devrait nommer un comité de la rémunération composé entièrement d'administrateurs indépendants.</p>	<p>18. Le comité des ressources humaines est composé de cinq (5) administrateurs qui sont tous indépendants.</p>
<p>19. Le comité de la rémunération devrait avoir une charte écrite qui établit clairement l'objet du comité, ses responsabilités, les qualifications des membres, leur nomination et leur destitution, la structure, le fonctionnement du comité et la manière de rendre compte au conseil. En outre, il faudrait conférer au comité de la rémunération le pouvoir d'engager et de rémunérer tout conseiller externe dont il estime avoir besoin pour exercer ses fonctions.</p>	<p>19. Le Conseil d'administration a adopté le mandat du comité des ressources humaines et une résolution administrative régissant la procédure de tous les comités. Le comité des ressources humaines, aux termes de ces documents, assume toutes les responsabilités recommandées par l'Instruction 58-201 et son mandat prévoit également qu'il peut engager un conseiller externe si besoin est. À chaque année, le comité des ressources humaines revoit son mandat afin d'établir s'il doit être mis à jour et, le cas échéant, fait des recommandations en ce sens au Conseil d'administration.</p> <p>Pour plus de précisions, le texte du mandat du comité des ressources humaines se trouve à l'Annexe C de la Circulaire.</p>
<p>20. Le comité de rémunération devrait être responsable d'examiner et d'approuver les objectifs de la société pertinents pour la rémunération du chef de la direction, d'évaluer la performance du chef de la direction en fonction de ces objectifs et de déterminer le niveau de rémunération du chef de la direction sur la base de cette évaluation (ou de faire des recommandations à cet égard); de faire des recommandations au conseil au sujet de la rémunération des dirigeants autres que le chef de la direction, des plans de rémunération incitative et des plans à base d'actions et de revoir l'information sur la rémunération de la haute direction avant sa publication par l'émetteur.</p>	<p>20. Ces responsabilités sont précisées dans le mandat du comité des ressources humaines. Dans la rubrique « Analyse de la rémunération de la haute direction » qui se trouve aux pages 35 à 50 de la Circulaire, on indique la façon selon laquelle le comité des ressources humaines s'acquitte de ses tâches.</p>
<p>Fonctionnement du Conseil d'administration</p> <p>21. Donner la liste des comités permanents du conseil autre que le comité d'audit, le comité des candidatures et le comité de la rémunération, et indiquer leurs fonctions.</p>	<p>21. Les comités permanents du conseil sont : le comité des ressources humaines, le comité d'audit et le comité de gouvernance. Le texte des mandats de ces comités se trouve aux Annexes C, D et E de la Circulaire.</p>

22. Le conseil d'administration, les comités du conseil et chaque administrateur devraient être évalués périodiquement quant à leur efficacité et à leur apport.

22. Le Conseil d'administration a mis sur pied un programme d'évaluation complet de l'efficacité du Conseil, des comités et des administrateurs sous la supervision du comité de gouvernance. Cette évaluation a lieu sur une base annuelle à l'aide de questionnaires révisés annuellement par le comité de gouvernance. Ces questionnaires couvrent une variété de sujets y compris, sans s'y limiter, la gouvernance d'entreprise et comprennent à la fois des questions quantitatives et qualitatives.

Le questionnaire usuel est composé de six (6) parties et est complété par chaque administrateur. La première partie comporte une évaluation des pratiques de gouvernance du Conseil d'administration dans son ensemble et de l'efficacité et la performance du Conseil et de ses comités. Les deuxième, troisième et quatrième parties prévoient des questions ouvertes visant à obtenir des commentaires touchant des sujets n'ayant pas déjà été évalués dans la première partie. La cinquième partie est une évaluation par chaque administrateur de la performance des autres administrateurs. Enfin, la sixième partie consiste en une auto-évaluation de la performance de l'administrateur.

Tous les trois (3) ans, un questionnaire détaillé remplace le questionnaire usuel et n'inclut que des questions qualitatives. L'évaluation de l'exercice 2021 a été réalisée à l'aide de ce questionnaire détaillé.

Pendant le processus d'évaluation, le comité de gouvernance s'assure également que le mandat de chaque comité du Conseil d'administration soit réalisé et évalue la façon dont le président du Conseil et les présidents des comités remplissent leurs devoirs.

Le président du Conseil d'administration rencontre chaque administrateur individuellement sur une base annuelle afin de discuter de la performance de l'administrateur et de sa contribution au Conseil et ses comités. Les discussions individuelles donnent également l'opportunité aux administrateurs de discuter du fonctionnement du Conseil et de ce qui devrait être amélioré. Ces rencontres permettent aussi au président du Conseil d'obtenir de la rétroaction de la part des administrateurs sur les autres administrateurs et sur sa propre performance en tant que président du Conseil d'administration. Le président du Conseil fait rapport de l'état d'avancement de ces discussions au comité de gouvernance.

Les résultats de ces évaluations sont révisés par le comité de gouvernance. Un rapport complet du résultat de cette analyse est présenté au Conseil d'administration par la présidente du comité de gouvernance.

À la lumière de ce rapport, le président du Conseil d'administration, avec l'aide du comité de gouvernance, évalue le fonctionnement, l'efficacité et la nécessité d'apporter des changements dans la composition du Conseil d'administration et des comités ou de leurs présidents. La direction est également avisée des améliorations recommandées qui la concerne à la suite de cette analyse, notamment au niveau des programmes de formation continue des administrateurs qui requièrent son implication.

Une revue des mandats du Conseil et des comités est effectuées sur une base annuelle afin de s'assurer que le Conseil et ses comités remplissent leur mandat et que ces mandats reflètent les réelles responsabilités et activités du Conseil et de ses comités.
