

ANNEXE J – CRITÈRES D’ADMISSIBILITÉ À UN POSTE D’ADMINISTRATEUR·RICE ET PROCESSUS DE RECHERCHE

1. PROCESSUS DE RECHERCHE

- 1.1 Dans le cadre de son recrutement d’administrateur·rice·s, le comité de gouvernance (« comité ») aura pour tâche de trouver des candidatures pour combler un poste au conseil et de sélectionner les meilleures. La sélection sera fondée sur le mérite, compte tenu des compétences et des exigences prioritaires définies par le comité (en collaboration avec le·la président·e du conseil, l’administrateur·rice principal·e, s’il y a lieu, et le·la chef·fe de la direction, sur demande) de temps à autre et de la politique sur la diversité administrative du conseil (énoncée à l’annexe N). Le comité peut requérir les services de conseiller·ère·s externes lors de la recherche, de l’étude et de la vérification des candidatures.
- 1.2 Le comité conservera une liste de candidatures qui répondent aux critères définis et passera en revue cette liste au besoin afin d’assurer un suivi des progrès et de repérer les personnes les plus compétentes. La suggestion de candidatures par les membres du conseil d’administration, dont plusieurs siègent en même temps à d’autres conseils d’administration, est encouragée.
- 1.3 À la demande du comité, le·la président·e du conseil, l’administrateur·rice principal·e, s’il y a lieu, et le·la chef·fe de la direction, ainsi que d’autres administrateur·rice·s si le comité le juge utile, devront faire passer des entrevues aux personnes dont la candidature aura été sélectionnée. À la suite des rapports du·de la président·e du conseil, de l’administrateur·rice principal·e et du·de la chef·fe de la direction relativement à ces entrevues, le comité fera part de ses recommandations au conseil d’administration.

2. CRITÈRES D’ADMISSIBILITÉ À UN POSTE D’ADMINISTRATEUR·RICE

- 2.1 En plus de remplir les exigences des statuts constitutifs de la société, de la loi sur les sociétés par actions de la Colombie-Britannique (*Business Corporations Act*) et des lois subséquentes, et des lois applicables sur les valeurs mobilières :
 - a) Le comité examinera l’indépendance des candidat·e·s. Seront considéré·e·s comme « indépendant·e·s » les administrateur·rice·s qui passent, à la satisfaction du conseil d’administration, tous les tests « d’indépendance des administrateur·rice·s » qui sont effectués de temps à autre en vertu des lois, règles et règlements applicables à la société, comprenant toutes les règles des bourses où les actions de la société sont cotées, comme les obligations d’indépendance en vertu du *Règlement 52-110 sur le comité d’audit* et du *Règlement 58-101 sur l’information concernant les pratiques en matière de gouvernance* des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, de l’article 303A du guide à l’intention des sociétés inscrites à la Bourse de New York qui vise les émetteurs privés étrangers et de la règle 10A-3 (normes relatives aux comités d’audit) adoptée en vertu de la loi américaine intitulée *Securities Exchange Act of 1934* pour mettre en œuvre l’article 3 de la loi américaine intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*. De plus, la société a volontairement adopté les dispositions concernant l’indépendance des administrateur·rice·s de la règle 303A du guide à l’intention des sociétés inscrites à la Bourse de New York, qui ne sont pas obligatoires pour les émetteurs privés étrangers; et
 - b) Le comité tiendra compte des exigences ou des lignes directrices des politiques relatives aux administrateur·rice·s de la société qui sont énoncées à l’annexe B (notamment les politiques concernant la durée des mandats et les présences ainsi que les changements concernant la situation des administrateur·rice·s).



ANNEXE J – CRITÈRES D’ADMISSIBILITÉ À UN POSTE D’ADMINISTRATEUR·RICE ET PROCESSUS DE RECHERCHE

- 2.2 Le processus décrit ci-dessous traite des étapes que le comité doit suivre afin de déterminer les critères auxquels devra répondre toute nouvelle recrue au poste d’administrateur·rice :
- a) Le comité étudiera les objectifs stratégiques actuels de la société et déterminera les connaissances et l’expérience que devraient posséder les nouvelles recrues afin de favoriser le plus possible l’atteinte des objectifs stratégiques de la société;
 - b) Le comité procédera à une évaluation des compétences que possèdent les membres siégeant actuellement au conseil en examinant les antécédents, l’expérience et les compétences de chaque administrateur·rice, y compris les besoins sur le plan de la diversité;
 - c) Le comité tiendra compte, chaque année ou à tout autre moment pouvant être fixé par ce dernier, de l’examen effectué selon 2.2 a) et 2.2 b) et procédera à une analyse des lacunes sur le plan des compétences afin d’établir les critères à privilégier aux fins du recrutement d’administrateur·rice·s pour assurer la complémentarité des compétences et en vue de combler toute lacune éventuelle sur le plan des antécédents, de l’expérience ou des compétences; et
 - d) Le comité tiendra compte, chaque année ou à tout autre moment pouvant être fixé par ce dernier, de l’examen effectué selon 2.2 c) et examinera une liste permanente de candidatures au poste d’administrateur·rice afin de déterminer la disponibilité et la convenance de ces candidat·e·s.