

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

1. PROCESSUS DE RECHERCHE

- 1.1 Lorsqu’il recrute de nouveaux administrateurs, le comité de gouvernance d’entreprise (« comité ») aura pour tâche de déterminer des candidats potentiels au poste d’administrateur et de sélectionner les plus qualifiés. La sélection des candidats sera fondée sur le mérite, compte tenu des compétences et des exigences prioritaires définies par le comité (en collaboration avec le président du conseil, l’administrateur principal, s’il y a lieu, et le chef 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 conseillers externes lors de la recherche, de l’étude et de la vérification des candidatures.
- 1.2 Le comité conservera une liste d’administrateurs potentiels qui répondent aux critères définis et passera en revue cette liste au besoin afin d’assurer un suivi des progrès et repérer des candidats appropriés. Les membres du conseil d’administration, dont plusieurs siègent en même temps à d’autres conseils d’administration, sont invités à suggérer des candidats potentiels.
- 1.3 À la demande du comité, le président du conseil, l’administrateur principal, s’il y a lieu, et le chef de la direction, ainsi que tout autre administrateur que le comité juge approprié, seront chargés de faire passer des entrevues aux candidats. À la suite des rapports du président du conseil, de l’administrateur principal et du chef 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

- 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 du candidat. Un administrateur est considéré comme « indépendant » seulement si le conseil d’administration reconnaît qu’il réussit tous les tests « d’indépendance des administrateurs » 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 administrateurs 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.
 - b) Le comité tiendra compte des exigences ou des lignes directrices des politiques relatives aux administrateurs 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 administrateurs).

ANNEXE J – CRITÈRES D’ADMISSIBILITÉ À UN POSTE D’ADMINISTRATEUR 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 tout nouvel administrateur :
- a) Le comité étudiera les objectifs stratégiques actuels de la société et déterminera les connaissances et l’expérience que devraient posséder les nouveaux administrateurs 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, y compris les besoins sur le plan de la diversité.
 - c) À la lumière de l’examen effectué selon les étapes 2.2 a) et 2.2 b), le comité procédera à une analyse des lacunes sur le plan des compétences afin d’établir les critères à privilégier aux fins du recrutement de tout nouvel administrateur 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.