

LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE ET CHARTE DU CONSEIL



22 juillet 2025

Le Conseil d'administration (le « Conseil ») de Waste Connections, Inc, une société de l'Ontario (la « Société »), agissant sur la recommandation du Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise, a adopté ces Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise et cette Charte du Conseil afin de promouvoir le fonctionnement efficace du Conseil et de ses comités (les « Comités »), de promouvoir les intérêts de la Société dans son ensemble et de garantir un ensemble commun d'attentes concernant la manière dont le Conseil, ses Comités et la direction doivent remplir leurs fonctions respectives.

Dans les présentes Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise et la Charte du Conseil, les « Lois applicables en matière de valeurs mobilières » désignent : (a) la Loi américaine sur les valeurs mobilières (*United States Securities Act*) de 1933, telle que modifiée, la Loi américaine sur les bourses de valeurs mobilières (*Securities Exchange Act*) de 1934, telle que modifiée, et toutes les règles ou réglementations qui en découlent; (b) toutes les lois sur les valeurs mobilières en vigueur dans les États; (c) la Loi sur les valeurs mobilières (Ontario) et son équivalent dans chaque province et territoire du Canada où la Société est un « émetteur assujéti » ou son équivalent, ainsi que les réglementations, règles et ordonnances générales de la commission des valeurs mobilières ou de l'autorité réglementaire similaire dans chacune de ces juridictions; et (d) les règles de la Bourse de New York, de NYSE Texas et de la Bourse de Toronto, dans la mesure où des titres de la Société sont cotés sur ces places boursières.

1. Rôle du Conseil et de la direction.

Les activités de la Société sont menées par ses employés, ses gestionnaires et ses dirigeants, sous la direction du Directeur général et le contrôle du Conseil, afin d'accroître la valeur à long terme de la Société pour ses actionnaires. Le Conseil est élu par les actionnaires pour superviser la gestion et agir au mieux des intérêts de la Société dans son ensemble. Le Conseil et la direction reconnaissent que les intérêts à long terme de

la Société et des actionnaires sont favorisés par une prise en compte responsable des préoccupations des autres parties prenantes et intéressées, y compris les employés, les recrues, les clients, les fournisseurs, les communautés au sein desquelles la Société exerce ses activités, les fonctionnaires et le grand public.

2. Fonctions du Conseil.

Le Conseil tient quatre réunions régulières par an, au cours desquelles il examine et discute les rapports de la direction sur les performances, les activités et les perspectives de la Société, ainsi que les problèmes immédiats auxquels elle est confrontée, et examine et approuve, le cas échéant, les états financiers annuels et intermédiaires de la Société. Le conseil d'administration est chargé d'adopter un processus de planification stratégique et d'approuver, au moins une fois par année, un plan stratégique qui tient notamment compte des opportunités et des risques de l'entreprise.

3. Sélection du Président du Conseil et du Directeur général.

Le Conseil choisit son Président et le Directeur général de la Société de la manière qu'il juge la plus conforme aux intérêts de la Société.

Lorsque le Président est un administrateur affilié ou autrement non indépendant en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables, un membre de la direction de la Société, ou lorsque les administrateurs indépendants déterminent qu'il en va de l'intérêt de la Société, les administrateurs indépendants désignent parmi eux un Administrateur indépendant principal. L'Administrateur indépendant principal : (a) préside toutes les réunions du Conseil auxquelles le Président n'est pas présent; (b) préside chaque réunion des administrateurs non salariés; (c) a le pouvoir de convoquer les réunions des administrateurs non salariés; (d) contribue à faciliter la communication entre le Président, le Directeur général et les administrateurs non salariés; (e) prodigue des conseils sur l'ordre du jour du Conseil; (f) veille à ce que le Conseil soit en mesure de fonctionner

indépendamment de la direction; (i) veille à ce que tous les administrateurs aient un interlocuteur indépendant pour les questions qui les concernent et s'assure que le Conseil s'acquitte avec succès de ses obligations fiduciaires; (j) fournit des conseils et contrôle l'indépendance de chaque administrateur afin de garantir l'indépendance du Conseil; (l) s'assure que les fonctions déléguées aux Comités du Conseil sont exécutées comme il se doit et que les résultats sont communiqués au Conseil; (m) collabore avec le Président et le Directeur général, notamment en contribuant à l'examen des stratégies, à la définition des enjeux, au maintien de la responsabilité et à l'établissement de relations; (n) en collaboration avec le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise, facilite l'examen et l'évaluation de la présence et des performances de chaque administrateur, ainsi que de la taille, de la composition et des performances globales du Conseil et de ses Comités; (o) en collaboration avec le Président et le Secrétaire, veille à ce que les informations demandées par les administrateurs ou les Comités du Conseil soient fournies et répondent à leurs besoins; et (p) en collaboration avec le Président, veille à ce que les administrateurs soient conscients de leurs obligations envers la Société, les détenteurs de titres, la direction, les autres parties prenantes et conformément à la législation en vigueur. Si le Président est un administrateur indépendant, les fonctions de l'Administrateur indépendant principal décrites ci-dessus incombent au Président.

4. Comités du Conseil.

Le Conseil a créé les Comités permanents suivants pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités : (a) Audit; (b) Rémunération; (c) Nomination et gouvernance d'entreprise; et (d) Exécutif. Les chartes actuelles des Comités d'audit, de rémunération, ainsi que de nomination et de gouvernance d'entreprise sont publiées sur le site Internet de la Société et seront fournies aux actionnaires sur demande écrite. Les membres de chacun de ces Comités (y compris les Présidents des Comités) sont nommés par le Conseil et peuvent être révoqués par le Conseil à sa discrétion. Les Présidents des Comités rendent compte des points forts de leurs réunions au Conseil après chaque réunion de leurs Comités respectifs. Les Comités peuvent tenir des réunions conjointement avec le Conseil.

Chacun des membres du Comité d'audit, du Comité de rémunération et du Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise sera indépendant au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables et des normes spécifiées à l'article 8 ci-dessous. La Société donnera accès à ses employés, à ses conseillers professionnels et à d'autres ressources, si nécessaire, pour permettre aux membres du Comité de s'acquitter de leurs responsabilités.

Le Conseil peut, le cas échéant, créer des comités supplémentaires.

5. Sélection des administrateurs.

Le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise du Conseil est chargé d'identifier les personnes qualifiées pour devenir membres du Conseil et de sélectionner ou de recommander au Conseil des candidats pour chaque assemblée des actionnaires au cours de laquelle un ou plusieurs administrateurs seront élus et pour les postes vacants que le Conseil décidera de pourvoir.

6. Qualifications des administrateurs.

Les administrateurs doivent faire preuve d'une éthique, d'une intégrité et de valeurs personnelles et professionnelles très élevées. Ils doivent s'engager à représenter au mieux les intérêts de la Société. Ils doivent avoir une perspective objective, une sagesse pratique, un jugement mûr, ainsi qu'une expertise, des compétences et des connaissances utiles à la supervision des activités de la Société. L'objectif de la Société est de disposer d'un Conseil qui représente diverses expériences au niveau de la prise de décision dans le domaine des affaires et dans d'autres domaines pertinents pour les activités de la Société, tout en encourageant la diversité des origines, conformément à la politique de diversité de la Société.

Les administrateurs doivent s'engager à siéger au Conseil pendant une période prolongée. Les administrateurs doivent présenter leur démission en cas de changement significatif et préjudiciable de leur situation personnelle ou professionnelle, y compris un changement de leurs principales responsabilités professionnelles.

Chaque administrateur doit être suffisamment familiarisé avec les activités de la Société pour pouvoir participer activement aux délibérations du Conseil et de chaque Comité auquel il siège. Sur demande, la direction mettra à disposition le personnel approprié pour répondre aux questions qu'un administrateur pourrait avoir sur n'importe quel aspect des activités de la Société. Tous les administrateurs sont libres de contacter le Directeur général à tout moment pour discuter de n'importe quel aspect des activités de la Société et ont un accès complet aux autres employés de la Société.

La Société apprécie l'expérience que les administrateurs tirent des autres conseils d'administration auxquels ils siègent et des autres activités auxquelles ils participent, mais reconnaît que ces conseils et activités peuvent exiger du temps et de la disponibilité de la part d'un administrateur. Par conséquent, les administrateurs qui occupent également le poste de Directeur général ou un poste équivalent dans une société ne devraient

pas siéger dans plus de deux conseils d'administration de sociétés publiques en plus de celui de la Société, et les autres administrateurs ne devraient pas siéger dans plus de quatre autres conseils d'administration de sociétés publiques en plus de celui de la Société.

La Société ne pense pas qu'il soit approprié de limiter arbitrairement la durée du mandat des administrateurs ni que les administrateurs doivent s'attendre à être proposés à nouveau à la fin de chaque mandat, jusqu'à ce qu'ils prennent leur retraite. Le processus d'auto-évaluation du Conseil décrit ci-dessous est un facteur important pour déterminer le mandat d'un membre du Conseil.

Aucun administrateur âgé de plus de 75 ans à l'expiration de son mandat ne peut être nommé pour un nouveau mandat. Nonobstant ce qui précède, dans le cadre de l'évaluation régulière des administrateurs de la Société et des besoins généraux du Conseil, le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise peut déterminer qu'il serait dans l'intérêt de la Société de demander à un administrateur de rester au Conseil pour une période supplémentaire au-delà de l'âge de 75 ans, ou de se présenter à la réélection même si cet administrateur a dépassé l'âge de 75 ans. Cette détermination doit être renouvelée chaque année.

7. Normes d'indépendance.

La majorité des membres du Conseil doit être indépendante au sens de : (a) l'article 1.4 de la norme nationale 52-110 des Autorités canadiennes en valeurs mobilières; (b) l'article 303A.02 du Listed Company Manual de la Bourse de New York et; (c) l'article 22, règle 19(p) de NYSE Texas, dans chaque cas tel que ces règles peuvent être modifiées ou remplacées. Pour qu'un administrateur soit considéré comme indépendant, le Conseil doit déterminer qu'il n'a pas de relation importante avec la Société, étant entendu que la propriété directe ou indirecte d'un certain nombre d'actions de la Société ne sera pas considérée comme une relation importante.

Le Conseil examinera toutes les relations afin de déterminer si l'une d'entre elles constitue une relation importante susceptible de nuire à l'indépendance de l'administrateur concerné. Le Conseil examinera chaque année si ses membres satisfont aux critères d'indépendance applicables avant qu'un membre ne se présente pour une réélection au Conseil.

La Société n'accordera aucun prêt personnel ou crédit à un administrateur ou à un dirigeant, à l'exception de ceux expressément autorisés par les lois en vigueur. Tous ces arrangements doivent être approuvés à l'avance et gérés par le Comité de rémunération. Aucun administrateur indépendant ou membre de sa famille immédiate ne peut fournir de services

personnels à la Société contre rémunération, sauf dans les cas autorisés par les lois sur les valeurs mobilières en vigueur.

8. Indépendance des membres du Comité.

Outre les exigences générales relatives à l'indépendance des membres du Conseil décrites ci-dessus, les membres du Comité d'audit doivent également satisfaire aux exigences supplémentaires en matière d'indépendance : (a) le règlement 52-110 des Autorités canadiennes en valeurs mobilières; (b) les règles de la Bourse de New York et de NYSE Texas; et (c) la règle 10A-3 de la Loi américaine sur les bourses de valeurs mobilières (*Securities Exchange Act*) de 1934, telle que modifiée, qui, entre autres, interdit à un membre du Comité d'audit (autrement qu'en sa qualité de membre du Comité d'audit, du Conseil ou de tout autre Comité du Conseil) de recevoir des honoraires compensatoires de la part de la Société ou de l'une de ses filiales, ou d'être une personne affiliée à la Société ou à l'une de ses filiales. Le Conseil appliquera également cette exigence supplémentaire, ainsi que toute exigence supplémentaire imposée par les lois sur les valeurs mobilières applicables, aux membres du Comité de rémunération et du Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise.

9. Interrelations concurrentielles.

Conformément aux lois sur la concurrence fédérales des États-Unis, aucun administrateur ne peut siéger au Conseil d'une société concurrente de la Société, si l'une ou l'autre de ces sociétés tire un montant de revenus spécifié par la loi de la fourniture de services que les deux sociétés proposent sur des marchés où elles sont toutes deux actives. Pour faciliter le respect de ces lois, tous les administrateurs doivent (a) informer la Société de toutes les sociétés dans lesquelles ils siègent en tant qu'administrateurs, (b) informer la Société avant de rejoindre tout autre conseil d'administration et obtenir l'approbation du Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise avant de rejoindre tout autre conseil d'administration à but lucratif et (c) surveiller attentivement les activités des sociétés auxquelles ils participent afin d'anticiper les interrelations.

10. Taille du Conseil.

Sous réserve des statuts de la Société, le Conseil détermine le nombre d'administrateurs. Le Conseil estime que, compte tenu de la taille de la Société, le nombre de huit administrateurs est approprié.

11. Responsabilités des administrateurs.

Les administrateurs doivent assumer les rôles et les fonctions décrits dans les présentes Lignes directrices et dans les Chartes de tous les Comités auxquels ils siègent. Ils doivent consacrer

suffisamment de temps et de ressources pour s'acquitter efficacement de leurs tâches et de leurs responsabilités. Ils doivent s'efforcer d'assister à chaque réunion du Conseil et de tous les Comités auxquels ils siègent, et ils doivent examiner tous les documents qui leur sont distribués avant chacune de ces réunions. Dans l'exercice de ses responsabilités d'administrateur, un administrateur est en droit de s'appuyer de bonne foi sur les rapports ou autres informations fournis par la direction de la Société, les auditeurs indépendants et d'autres personnes sur des questions que l'administrateur estime raisonnablement relever de la compétence professionnelle ou de l'expertise de ces autres personnes et qui ont été sélectionnées avec un soin raisonnable par la Société ou en son nom. La participation par téléphone, par voie électronique ou par d'autres moyens de communication permettant à toutes les personnes participant à la réunion de communiquer entre elles simultanément et instantanément peut être utilisée pour faciliter la participation d'un administrateur. Les administrateurs doivent se conformer à toutes les lois applicables, y compris les lois sur les valeurs mobilières et, en ce qui concerne leurs activités liées à la Société, la Loi canadienne sur les sociétés par actions (Ontario) (la « LCSA »).

12. Réunions des administrateurs non salariés ; administrateur président.

Lors de chaque réunion régulière du Conseil, les administrateurs indépendants se réunissent également séparément, en l'absence des salariés. L'Administrateur indépendant principal présidera ces réunions. Les administrateurs indépendants peuvent également se réunir en l'absence des salariés à d'autres moments déterminés par l'Administrateur indépendant principal. Si le Président est un administrateur indépendant, les fonctions de l'Administrateur indépendant principal décrites ci-dessus incombent au Président.

13. Ordres du jour.

L'ordre du jour de chaque réunion du Conseil est établi par le Président en collaboration avec le Directeur général, en tenant compte des contributions et des suggestions des autres membres du Conseil et de la direction générale. L'ordre du jour de chaque Comité est établi par le Président de chaque Comité, en consultation avec les membres appropriés du Comité, les conseillers et la direction générale. Sauf décision contraire expresse d'un Comité, l'ordre du jour, les documents et le procès-verbal de chaque réunion du Comité sont mis à la disposition de tous les administrateurs, et tous les administrateurs sont libres d'assister à toute réunion du Comité. Tous les administrateurs, qu'ils soient ou non membres du Comité, sont libres de suggérer au Président d'un Comité des ajouts à l'ordre du jour du Comité du Président ou de demander

qu'un point de l'ordre du jour d'un Comité soit examiné par le Conseil.

14. Éthique et conflits d'intérêts.

Le Conseil attend des administrateurs, des dirigeants et des employés de la Société qu'ils agissent de manière éthique à tout moment et qu'ils adhèrent au Code de conduite et d'éthique de la Société. Le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise résoudra tous les conflits d'intérêts impliquant un dirigeant ou un administrateur ; toutefois, si un conflit implique un membre du Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise et qu'il n'y a pas au moins deux autres membres de ce Comité qui ne sont pas impliqués dans le conflit, c'est le Conseil qui résoudra ce conflit. Les administrateurs doivent divulguer rapidement les conflits d'intérêts réels ou potentiels au Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise et au Conseil, comme l'exige la LCSA. Cette déclaration doit être faite avant toute réunion du Conseil au cours de laquelle les transactions ou les questions relatives au conflit réel ou potentiel seront abordées. S'il existe un conflit important qui ne peut être résolu, l'administrateur doit démissionner. Tous les administrateurs doivent se récuser de toute discussion ou décision affectant leurs intérêts personnels, commerciaux ou professionnels, dans la mesure requise par la LCSA.

15. Rémunération du Conseil.

Le Comité de rémunération est chargé de recommander au Conseil la rémunération et les avantages des administrateurs non salariés. Le Comité sera guidé par trois principes : (a) la rémunération doit rémunérer équitablement les administrateurs non salariés pour le travail requis compte tenu de la taille et de la portée de la Société ; (b) la rémunération doit aligner les intérêts des administrateurs sur ceux à long terme de la Société ; et (c) la structure de la rémunération doit être simple, transparente et facile à comprendre pour les actionnaires. À la fin de chaque année, le Comité de rémunération examinera la rémunération et les avantages des administrateurs non salariés.

16. Lignes directrices en matière d'actionariat.

Le Comité de rémunération est chargé de recommander au Conseil des lignes directrices en matière d'actionariat pour les administrateurs non salariés, les membres de la direction générale et les autres mandataires sociaux de la Société afin de mieux aligner les intérêts de la direction sur ceux des actionnaires et de décourager la prise de risques inappropriés ou excessifs.

17. Politique de recouvrement.

Le Comité de rémunération est responsable de l'adoption et de la supervision de la Politique de recouvrement de la rémunération de la Société concernant la perte ou le

remboursement des rémunérations incitatives versées par erreur à un membre de la direction ou à un autre dirigeant de la Société en cas de redressement comptable. Le Comité de rémunération continuera à surveiller l'adéquation de cette politique à la lumière des modifications apportées aux lois sur les valeurs mobilières applicables.

18. Politique de diversité.

Le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise est chargé de (a) contrôler périodiquement, et au moins une fois par an, la mise en œuvre de la politique de diversité de la Société afin d'en évaluer l'efficacité, (b) contrôler et examiner les progrès accomplis par la Société dans la réalisation de ses objectifs et de rendre compte des résultats au Conseil et (c) faire des recommandations au Conseil concernant toute révision de cette politique qui pourrait s'avérer nécessaire ou opportune.

19. Développement durable.

Le Conseil, en coordination avec les Comités, le cas échéant, est chargé d'examiner la stratégie, les politiques et les performances de la Société en matière de développement durable. Le développement durable comprend la continuité des activités, la cybersécurité, la confidentialité des données et la gestion des questions environnementales, sociales et de gouvernance, y compris les préoccupations ou les incidences en matière de justice environnementale.

20. Politique de lutte contre la couverture et le nantissement.

Le Conseil est responsable de la surveillance de la politique de la Société interdisant aux cadres dirigeants et aux administrateurs de s'engager dans des transactions destinées à couvrir les risques économiques associés à un investissement dans des actions ordinaires ou de mettre en gage des actions ordinaires en tant que garantie.

21. Auto-évaluation.

Le Conseil et chaque Comité procéderont à une auto-évaluation annuelle. Chaque année, les administrateurs seront invités à donner leur avis sur l'efficacité du Conseil et des Comités auxquels ils siègent. Ces évaluations porteront au minimum sur l'efficacité et l'adéquation des réunions du Conseil et de ses Comités, sur l'adéquation et l'opportunité des informations fournies au Conseil par la direction de la Société, sur la diversité de l'expérience des différents administrateurs et sur les contributions de chacun d'entre eux.

22. Plan de succession.

Le Conseil approuvera et maintiendra un plan de succession pour le Directeur général et les autres cadres supérieurs, sur la base des recommandations du Comité de rémunération. Ce plan comprendra des politiques et des principes pour la

sélection et l'évaluation d'un nouveau Directeur général en cas d'urgence ou de départ à la retraite du Directeur général.

23. Accès à des conseillers indépendants.

Le Conseil et ses Comités sont habilités à faire appel à tout moment à des conseillers financiers, juridiques ou autres indépendants.

24. Formation et orientation des administrateurs.

Le Directeur juridique et le Directeur financier organisent une séance d'orientation pour les nouveaux administrateurs et fournissent périodiquement des documents ou des séances d'information à tous les administrateurs sur des sujets en rapport avec l'exercice de leurs fonctions. Dans les six mois suivant son élection au Conseil, chaque nouvel administrateur passe une journée au siège de la Société (qui peut se faire à distance) pour assister à une séance d'informations personnelle organisée par la direction générale sur les responsabilités juridiques et éthiques de l'administrateur, les plans stratégiques, les principaux risques d'exploitation et les états financiers de la Société, les facteurs importants qui influent sur les performances de la Société, le fonctionnement, l'importance et les effets des programmes de rémunération incitative et des transactions avec des parties liées, ainsi que d'autres politiques et pratiques clés.

25. Politique de vote à la majorité.

Chaque administrateur de la Société doit être élu à la majorité des voix exprimées, sauf lors d'une assemblée des actionnaires au cours de laquelle le nombre d'administrateurs proposés à l'élection est supérieur au nombre de sièges disponibles au sein du Conseil (une « Élection contestée »).

Les formulaires de procuration distribués dans le cadre d'une assemblée des actionnaires de la Société qui n'est pas une Élection contestée doivent permettre aux actionnaires de la Société de voter en faveur de chaque candidat à un poste d'administrateur ou de s'abstenir de voter en sa faveur. Si un ou plusieurs administrateurs en exercice n'obtiennent pas le vote positif de la majorité des voix exprimées pour leur élection lors d'une assemblée des actionnaires qui n'est pas une Élection contestée (chacun, un « Administrateur concerné »), l'Administrateur concerné doit immédiatement présenter sa démission au Conseil. Une « majorité des votes exprimés » signifie que le nombre d'actions votées « pour » l'élection d'un administrateur est supérieur à 50 % du nombre de votes exprimés concernant l'élection de cet administrateur. Les votes exprimés concernant l'élection de cet administrateur comprennent les votes de refus d'autorisation, mais excluent les abstentions, les votes négatifs des courtiers et les absences de vote concernant l'élection de cet administrateur. Dans le cas

d'une Élection contestée, c'est la règle de la pluralité des voix qui s'applique.

Après réception de la démission d'un Administrateur concerné, soit (i) le Comité de nomination et de gouvernance du Conseil, soit (ii) si un ou plusieurs membres du Comité de nomination et de gouvernance sont des Administrateurs concernés ou si le Conseil décide que toute décision concernant un Administrateur concerné doit être prise par un Comité du Conseil autre que le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise, un comité composé uniquement d'administrateurs indépendants (tels que définis ci-dessous) qui ne sont pas des Administrateurs concernés (le comité décrit à la clause (i) ou (ii) de la présente phrase), décidera s'il convient de recommander ou de rejeter la démission d'un Administrateur concerné. Le Comité devrait recommander au Conseil d'accepter la démission d'un administrateur, sauf circonstances exceptionnelles. Tel qu'il est utilisé aux présentes, le terme « Administrateur indépendant » désigne un administrateur qui satisfait aux exigences en matière d'Administrateur indépendant énoncées à l'article 7.

Après avoir examiné la recommandation du Comité, le Conseil décide d'accepter ou de refuser la démission d'un Administrateur concerné dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de l'assemblée générale concernée et notifie sa décision à l'Administrateur concerné. Un Administrateur concerné ne participera à aucune réunion du Conseil, du Comité ou de tout autre comité du Conseil au cours de laquelle sa démission sera examinée.

Le Conseil accepte la démission d'un administrateur en exercice, sauf circonstances exceptionnelles, et la démission prend effet lorsqu'elle est acceptée par le Conseil. La Société publiera rapidement un communiqué de presse contenant la décision du Conseil, dont une copie devra être fournie à toute bourse sur laquelle les titres de la Société sont cotés et déposée auprès de la Commission canadienne des valeurs mobilières ou d'une autorité réglementaire similaire dans chaque province et territoire du Canada où la Société est un « émetteur assujéti » ou l'équivalent, ainsi qu'auprès de la Securities and Exchange Commission. Si le Conseil décide de ne pas accepter la démission d'un Administrateur concerné, le communiqué de presse doit indiquer clairement les raisons de la décision du Conseil.

Lors de l'évaluation de la démission d'un Administrateur concerné, le Conseil peut prendre en considération tous les facteurs qu'il juge pertinents, y compris (i) les raisons pour lesquelles il estime qu'une majorité des votes exprimés lors de l'assemblée n'a pas votée « pour » l'élection de l'Administrateur concerné, (ii) si la ou les causes sous-jacentes de l'absence de votes « pour » sont curables, (iii) les facteurs, s'il y en a, énoncés dans les présentes Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise et dans la Charte du Conseil ou dans d'autres politiques que le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise doit prendre en considération pour évaluer les candidats potentiels au Conseil, dans la mesure où ces critères s'appliquent à chaque Administrateur concerné, (iv) si l'Administrateur concerné est un membre clé d'un comité spécial établi et actif qui a un mandat ou une durée définie, (v) si l'acceptation d'une démission entraînerait un « changement de contrôle » de la Société, conformément à un accord de financement de la Société ou à un autre accord important, (vi) si l'acceptation d'une démission entraînerait un manquement à un accord commercial auquel la Société ou l'une de ses filiales est partie ou autrement liée, (vii) si le vote à la majorité a été utilisé à des fins incompatibles avec les objectifs de la politique de la Bourse de Toronto en ce qui concerne l'exigence de vote à la majorité.

Si un Administrateur concerné ne présente pas sa démission conformément à la présente Politique, sa candidature ne sera pas présentée à nouveau par le Conseil ou la Société pour une réélection.

Mise à jour et approuvée par le Conseil d'administration le 22 juillet 2025.