

STARBUCKS CORPORATION
PRINCIPES ET PRATIQUES DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE
À L'INTENTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Objectif

Le conseil d'administration (le « conseil ») de Starbucks Corporation (la « Société ») supervise l'exercice des pouvoirs de la Société et s'assure que les affaires et activités de la Société sont gérées de façon à atteindre ses buts et objectifs, tout en tenant compte des intérêts à long terme des actionnaires. Le conseil reconnaît sa responsabilité de faire appel, et d'assurer une continuité à cet égard, à des gestionnaires qui possèdent la personnalité, les compétences et l'expérience nécessaires pour atteindre les objectifs de la Société et sa responsabilité de sélectionner des candidats pour le conseil qui présentent la qualification requise et reflètent une diversité en matière d'expériences et de perspectives. Dans ce contexte, la diversité est interprétée de façon générale comme désignant une variété d'identités, de perspectives, d'expériences personnelles et professionnelles, et d'antécédents, et peut être représentée par des caractéristiques visibles et non visibles qui comprennent, sans s'y limiter, la race, l'identité ethnique, l'origine nationale, le genre et l'orientation sexuelle.

Composition

Le conseil doit se composer d'une majorité de membres qui répondent aux exigences d'indépendance du marché boursier Nasdaq alors en vigueur. La taille du conseil doit être recommandée par le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise et approuvée par le conseil, et ce, dans l'intérêt supérieur de la Société.

Élection du président du conseil

Le conseil élit le président du conseil de la manière et selon les critères qu'il juge appropriés et dans l'intérêt supérieur de la Société, en fonction des circonstances au moment de la nomination, et ce, conformément aux règlements de la Société. Tous les deux ans, le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise est chargé de procéder à un examen et de recommander un administrateur à titre de candidat pour l'élection au poste de président du conseil. Si le président du conseil n'est pas un administrateur indépendant, selon la recommandation du Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise, les membres indépendants du conseil doivent sélectionner un administrateur indépendant principal tous les deux ans ou lorsque ce poste devient vacant.

Réunions

Le conseil doit se réunir au moins cinq (5) fois par exercice et peut tenir d'autres réunions selon les besoins, à la discrétion du président du conseil ou, si ce dernier n'est pas un administrateur indépendant, à la discrétion de l'administrateur indépendant principal. Pour chaque exercice, une réunion du conseil doit porter principalement sur la planification stratégique de la Société. Avant chaque réunion, le président du conseil ou son représentant doit distribuer l'ordre du jour et les documents préparatoires à tous les membres.

Les membres du conseil doivent faire tous les efforts raisonnables pour assister et participer à chaque réunion du conseil et aux réunions des comités auxquels ils siègent. Le président du conseil ou son représentant peut également demander à des membres de la direction, à des conseillers juridiques ou comptables ou à d'autres conseillers d'assister aux réunions du conseil.

Le procès-verbal des réunions doit être établi sous la direction du président du conseil et distribué aux membres pour examen et approbation.

Pouvoirs et responsabilités du conseil

La responsabilité fondamentale du conseil de la Société consiste à promouvoir l'intérêt supérieur de la Société et de ses actionnaires en supervisant la gestion des affaires et des activités de la Société. Ce faisant, les membres du conseil ont deux principales obligations juridiques envers la Société et ses actionnaires : 1) l'obligation de diligence, qui implique généralement que les membres fassent preuve de diligence raisonnable dans la prise de décisions et la supervision de la gestion de la Société; et 2) l'obligation de loyauté, qui implique généralement que les membres prennent des décisions dans l'intérêt supérieur de la Société et de ses actionnaires, sans favoriser des intérêts personnels. Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du conseil doivent faire preuve de jugement professionnel pour agir d'une manière qu'ils croient, de bonne foi, être dans l'intérêt supérieur de la Société et de ses actionnaires. Le conseil considère qu'une gouvernance d'entreprise solide doit comprendre un engagement continu envers les actionnaires de la Société, qui comprend la création d'une valeur à long terme et qui accorde une grande importance aux intérêts des actionnaires.

Le conseil reconnaît que la responsabilité globale de la surveillance des risques lui incombe, notamment dans le cadre des réunions ordinaires du conseil et des comités, et que celle-ci inclut la surveillance générale de la façon dont les dirigeants gèrent les risques pertinents pour la Société. Un aspect essentiel de la surveillance des risques consiste non seulement à bien saisir les risques matériels que coure une entreprise et les démarches de la direction pour gérer ces risques, mais aussi à savoir quel niveau de risque est approprié pour la Société. L'intervention du conseil dans l'analyse de la stratégie d'entreprise est un aspect intégral de son évaluation de la tolérance du risque, et aussi de sa détermination de ce qui constitue un niveau de risque approprié pour la Société.

Le conseil considère qu'il est important de s'engager pleinement et de participer à la supervision de la stratégie à long terme et aux initiatives commerciales de la Société. Il considère également que les stratégies commerciales et les possibilités futures de la Société devraient régulièrement faire l'objet de discussions lors des réunions ordinaires du conseil. Des mises à jour ponctuelles sur les articles importants entre les réunions ordinaires doivent être fournies, en plus de sessions périodiques plus intensives sur les questions de stratégie d'entreprise et de rendement. Le président du conseil s'entretiendra généralement avec le président-directeur général de la Société entre les réunions ordinaires du conseil.

Le conseil a le pouvoir de faire appel, aux frais de la Société, à des experts-conseils, à des conseillers juridiques ou comptables externes ou à d'autres conseillers qui l'assisteront dans la conduite de ses activités et l'exercice de ses responsabilités envers la Société et ses actionnaires, et il a le pouvoir d'approuver les honoraires de ces consultants, conseillers et autres cabinets ou particuliers dont les services sont retenus, ainsi que les autres conditions de service applicables.

Politiques et pratiques

Le conseil est tenu d'organiser ses fonctions et de mener ses activités de la façon la plus efficace et la plus efficiente possible, tout en respectant ses obligations de diligence et de loyauté. Ce faisant, le conseil a adopté une série de politiques souples visant à orienter ses pratiques de gouvernance. Ces pratiques, décrites ci-dessous, doivent régulièrement faire l'objet d'une réévaluation du Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise, et ce, à la lumière des circonstances en constante évolution

en vue de défendre continuellement l'intérêt supérieur de tous les actionnaires. En conséquence, le résumé des pratiques en vigueur ne constitue pas une politique rigide ou une résolution du conseil, mais seulement un énoncé des pratiques en vigueur qui seront soumises à des évaluations et changements continus.

Détermination de l'indépendance des administrateurs non salariés

Aucune relation entre un administrateur non salarié et la Société ne devrait être de nature à compromettre l'indépendance ou le jugement d'un membre du conseil dans la gouvernance des activités de la Société. La responsabilité de déterminer ce qui constitue l'indépendance d'un administrateur non salarié dans tout cas particulier doit revenir au conseil, à la lumière de l'ensemble des faits et des circonstances entourant une telle situation et en conformité avec les exigences relatives aux normes d'introduction en bourse applicables du marché Nasdaq et les autres règles et règlements pertinents.

Comités

Les comités actuels du conseil sont le Comité de vérification et de conformité, le Comité de la rémunération et du perfectionnement des cadres et le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise. Tous les membres des comités doivent être des administrateurs non salariés de la Société et doivent satisfaire aux exigences d'indépendance applicables aux membres de chaque comité, y compris les exigences du Nasdaq Stock Market, des lois applicables, et des règles et règlements applicables de la Commission des valeurs mobilières des États-Unis (y compris, en ce qui concerne les membres du Comité de vérification, l'alinéa 10A(m)3 de la Securities Exchange Act of 1934), selon le cas. Le conseil considère que sa structure de comités actuelle est appropriée, mais peut réviser le nombre de comités et leur portée pour répondre aux conditions et aux besoins en constante évolution.

Le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise est chargé d'examiner l'affectation des administrateurs aux différents comités, au moins une fois par an, et de formuler des recommandations. À l'occasion, le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise recommande également au conseil des changements visant les affectations aux comités pour assurer la diversité de l'expérience des membres et varier l'exposition des membres du conseil aux activités de la Société. Aucun membre ne doit présider un comité pendant plus de deux mandats consécutifs de quatre ans.

Les obligations des comités du conseil sont décrites dans leur chapitre respectif.

Critères relatifs aux postes de membres du conseil

Le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise est tenu, entre autres choses, d'examiner les compétences et caractéristiques requises des administrateurs dans le contexte de l'environnement commercial et de formuler des recommandations au conseil concernant la taille et la composition du conseil. Le conseil doit être générateur d'une multitude de perspectives et de compétences émanant d'expériences commerciales et professionnelles de haut niveau pour la Société.

Vote à la majorité

La Société a adopté des procédures de vote à la majorité pour une élection par acclamation des administrateurs. Dans une élection par acclamation, les candidats doivent recevoir un plus grand nombre de votes « en faveur » qu'en « défaveur » pour être élus. Le mandat d'un administrateur qui n'a pas reçu la majorité des votes à une élection tenue sous la procédure de vote à la majorité prend fin à la

première des éventualités suivantes : i) 90 jours après la confirmation des résultats de vote; ii) l'administrateur donne sa démission; iii) le conseil pourvoit au poste.

Procédure relative à la sélection de nouveaux candidats au poste d'administrateur

Le conseil recommande des candidats à l'élection tenue lors de la réunion annuelle des actionnaires. Il délègue le processus de sélection et de nomination au Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise. En collaboration avec le président du conseil et le président-directeur général, le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise détermine la qualification nécessaire des nouveaux membres du conseil, et sélectionne des candidats ou en recommande aux membres du conseil, y compris tout candidat recommandé par le conseil à l'élection tenue à l'occasion de la réunion annuelle des actionnaires.

Afin de refléter l'engagement de la Société en matière de diversité lorsqu'elle a recours à une agence de recrutement pour trouver des candidats potentiels au poste d'administrateur, le conseil exige que l'agence de recrutement inclue dans sa liste initiale des candidats qualifiés provenant de divers horizons, notamment de différentes origines ethniques, origines nationales, orientations sexuelles et de différents genres.

Inviter un nouvel administrateur potentiel à devenir membre du conseil

Quand les membres du conseil se sont mis d'accord, les invitations à se joindre au conseil sont transmises par le président du conseil et le président du Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise au nom du conseil. D'autres membres du conseil peuvent participer au besoin.

Orientation et formation continue des membres du conseil

Un processus d'orientation permet aux nouveaux administrateurs de se familiariser avec les plans stratégiques, l'environnement du secteur, les activités, l'histoire, le contexte actuel, les priorités, les enjeux et les gestionnaires principaux de la Société. Des séances d'information périodiques sont également offertes aux membres du conseil sur des sujets qui pourraient les aider à s'acquitter de leurs fonctions.

Les administrateurs sont également invités à participer à des programmes externes de formation continue à l'occasion, selon ce qui leur semblera approprié ou semblera approprié au conseil.

Établissement de l'ordre du jour des réunions du conseil

Le président du conseil, de concert avec les membres de la direction concernés, doit établir l'ordre du jour de chaque réunion du conseil. Si le président du conseil n'est pas un administrateur indépendant, l'ordre du jour est transmis d'avance à l'administrateur indépendant principal. Les membres du conseil peuvent soumettre des articles additionnels ou optionnels à l'examen.

Documents du conseil distribué à l'avance

Il convient de transmettre aux membres du conseil le plus de renseignements possible concernant les points à l'ordre du jour de la réunion et le rendement financier de la Société, et ce, suffisamment à l'avance pour que les administrateurs puissent les examiner.

Réunions directives des administrateurs indépendants

L'ordre du jour de chaque réunion du conseil doit prévoir une période allouée à une réunion directive réservée aux administrateurs indépendants. Ces réunions directives sont présidées par le président du conseil s'il s'agit d'un administrateur indépendant, ou par l'administrateur indépendant principal si le président du conseil n'est pas indépendant. L'administrateur qui assure la présidence veille également à coordonner la rétroaction et le suivi de ces réunions directives avec l'ensemble du conseil, c'est-à-dire les comités pertinents du conseil, les membres individuels du conseil et la haute direction, selon le cas.

Rôle et responsabilités du président du conseil indépendant

Outre les autres responsabilités détaillées dans ces Principes et pratiques de gouvernance d'entreprise et dans les règlements administratifs de la Société, les responsabilités du président du conseil comprennent notamment ce qui suit :

- Présider et gérer les réunions du conseil
- Entretenir une solide culture au sein du conseil en favorisant un dialogue ouvert, une circulation efficace de l'information et une rétroaction constructive entre les membres du conseil et la haute direction; en facilitant la communication entre le président du conseil, les membres du conseil, les comités du conseil et la haute direction; et en encourageant la participation des administrateurs aux discussions
- Approuver le calendrier des réunions du conseil, encadrer la préparation de l'ordre du jour de chaque réunion, et approuver l'ordre du jour et les documents de chaque réunion
- Approuver et coordonner la rétention des services de conseillers et experts-conseils par le conseil
- Servir de liaison entre la direction et les administrateurs indépendants
- Représenter le conseil aux réunions annuelles des actionnaires et, lorsque cela semble approprié, se tenir disponible pour des consultations avec les actionnaires
- Conseiller le président-directeur général sur les aspects stratégiques de l'entreprise
- S'acquitter des autres tâches que lui confie le conseil.

Rôle et responsabilités de l'administrateur indépendant principal

Si le président du conseil n'est pas un administrateur indépendant, à la recommandation du Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise, les membres indépendants du conseil doivent sélectionner un administrateur indépendant principal pour un mandat de deux ans. L'administrateur indépendant principal occupera ce poste pendant une période maximale de deux mandats consécutifs de deux ans ou jusqu'à ce que son successeur soit dûment sélectionné par les membres indépendants du conseil. L'administrateur indépendant principal et le président du conseil ont tous deux le pouvoir de convoquer des réunions directives des administrateurs indépendants.

Outre les autres responsabilités énoncées dans les présents Principes et pratiques de gouvernance d'entreprise, les responsabilités de l'administrateur indépendant principal du conseil comprennent, sans s'y limiter, les suivantes :

- Présider les réunions directives des administrateurs indépendants prévues au calendrier
- Présider et gérer les réunions du conseil en l'absence du président du conseil
- Assurer la liaison entre les administrateurs indépendants et le président du conseil
- En consultation avec le président du conseil, approuver le calendrier des réunions du conseil ainsi que l'ordre du jour et les documents de chaque réunion

- Approuver l'ordre du jour et les documents de chaque réunion directive des administrateurs indépendants
- Approuver et coordonner la rétention des services de conseillers et experts-conseils par le conseil
- S'acquitter des autres tâches que les administrateurs indépendants peuvent indiquer de temps à autre.

Qualification de l'administrateur indépendant principal

L'administrateur indépendant principal doit répondre aux normes d'indépendance du marché Nasdaq. En outre, l'administrateur doit : 1) être disponible pour conseiller le président du conseil et le président-directeur général et travailler en étroite collaboration avec eux, 2) être disponible pour discuter efficacement avec les autres administrateurs des préoccupations concernant la Société ou le conseil et en faire part, s'il y a lieu, au président du conseil, au président-directeur général ou à d'autres membres du conseil, 3) assurer l'efficacité du conseil et préserver son indépendance par rapport à la direction et 4) connaître les pratiques exemplaires de la gouvernance d'entreprise.

Accès du conseil à la haute direction

Tous les membres du conseil ont accès à la haute direction, tant que ce contact nuit le moins possible aux activités commerciales de la Société. Le président du conseil peut, avec l'aide du président-directeur général, inviter aux réunions du conseil les gestionnaires principaux qui sauraient offrir une perspective supplémentaire concernant les sujets discutés et ceux qui présentent un grand avenir et devraient rencontrer personnellement les membres du conseil lors des réunions.

Révision de la rémunération du conseil

Tous les ans, le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise du conseil examine la rémunération des administrateurs non salariés et des membres des comités par rapport à d'autres entreprises comparables. Tout changement apporté à la rémunération de ces postes est recommandé par le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise et approuvé par le conseil.

Actionnariat

Le conseil a déterminé qu'il est important que chacun des administrateurs non salariés détienne un pourcentage significatif des actions de la Société. Le conseil adoptera et maintiendra les exigences qu'il juge appropriées en ce qui concerne l'actionnariat.

Remboursement d'une compensation incitative

Conformément à sa politique de remboursement de rémunération incitative, la Société peut demander le remboursement d'une rémunération incitative payée ou octroyée à des dirigeants (désignés par le conseil) si ce paiement ou cet octroi faisait suite à l'atteinte de résultats financiers, et qu'il appert par la suite que ces résultats étaient le produit d'activités frauduleuses ou qu'ils ont subséquemment fait l'objet d'un rajustement négatif important.

Évaluation du rendement du conseil

Le conseil doit mener une évaluation annuelle de son efficacité globale et de l'efficacité de chacun de ses comités, y compris dans l'exercice des responsabilités en matière de gouvernance du conseil et de chacun des comités. De plus, le conseil retiendra les services d'un tiers qui sera chargé de procéder à un examen indépendant du conseil et de ses comités, et ce, tous les trois ans ou selon les besoins du conseil. Chaque année, le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise doit passer en revue le processus d'évaluation et formuler des recommandations au conseil.

Administrateurs dont les responsabilités professionnelles sont modifiées

Les administrateurs doivent remettre leur démission par écrit au président du conseil et en transmettre une copie à l'avocat général de la Société, advenant un changement important dans leurs responsabilités professionnelles principales. Le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise tiendra compte de ces nouvelles circonstances pour évaluer la combinaison de compétences et d'expérience dont le conseil a besoin pour s'acquitter de ses fonctions avec efficacité et présentera une recommandation au conseil, lequel décidera s'il convient ou non d'accepter cette démission.

Exercice de fonction au sein d'autres conseils

Les membres du conseil qui sont des employés à temps plein d'une société cotée en bourse peuvent siéger au conseil d'une seule autre société cotée en bourse en plus du conseil de la Société et du conseil de leur propre entreprise (le cas échéant). Les administrateurs non salariés qui ne sont pas employés à temps plein d'une société cotée en bourse peuvent siéger au conseil d'un maximum de trois sociétés cotées en bourse en plus du conseil de la Société. La fonction de président exécutif d'un conseil ne constitue pas, à elle seule, un emploi à temps plein.

Les membres du conseil qui souhaitent siéger au conseil d'une autre société cotée en bourse doivent en aviser le président du Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise, le président du conseil et l'avocat général avant d'accepter leur nomination ou de siéger à cet autre conseil à titre d'administrateur. Le président du Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise et l'avocat général examineront les dossiers pour assurer la conformité aux lois et politiques pertinentes. Les conflits d'intérêts potentiels, s'il y a lieu, seront envoyés au président du Comité de vérification et de conformité pour examen.

Limitation de la durée du mandat

Il n'y a pas de limite quant à la durée du mandat des membres du conseil. Cette absence de limite permet à la Société de conserver les membres du conseil qui ont su, au fil du temps, mieux comprendre la Société et ses activités et, par conséquent, offrir une contribution croissante au conseil d'une façon générale.

Démission, retraite ou intention de ne pas se présenter en réélection

Si un membre du conseil souhaite donner sa démission, prendre sa retraite ou ne pas se présenter à la fin de son mandat en cours, il doit en informer le président du conseil par écrit et remettre une copie à l'avocat général. Le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise

évaluera les démissions et présentera une recommandation au conseil, lequel décidera des mesures à prendre, s'il y a lieu, relativement au siège devenu vacant au conseil.

Retraite obligatoire

Un membre du conseil doit prendre sa retraite immédiatement avant l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société de l'année civile au cours de laquelle il atteint l'âge de 75 ans. Aucun membre du conseil ne peut être nommé pour un nouveau mandat s'il est âgé de 75 ans ou plus à la fin de l'année civile où l'élection est tenue. À la recommandation du Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise, le conseil peut déroger à ces exigences sur une base annuelle à l'égard de tout membre du conseil s'il juge que cette dérogation est dans l'intérêt supérieur de la Société.

Évaluation du président-directeur général

Chaque année, le conseil évalue le rendement du président-directeur général. Le Comité de la rémunération et du perfectionnement des cadres établit le processus d'évaluation, qui comprend des discussions avec les administrateurs indépendants du conseil. Les résultats de l'évaluation sont communiqués au président-directeur général. Le conseil croit que le système de rémunération du président-directeur général doit refléter une rémunération au rendement reposant sur l'atteinte des objectifs financiers à court et long terme qui permettent d'accroître la valeur pour les actionnaires. Le Comité de la rémunération et du perfectionnement des cadres présentera des recommandations aux membres indépendants du conseil en ce qui concerne le système de rémunération du président-directeur général aux fins d'examen et d'approbation.

Planification de la relève

L'une des principales responsabilités du conseil d'administration est la planification de la relève au poste de chef de la direction. Chaque année, la présidente ou le président du Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise, la présidente ou le président du conseil d'administration (ou, à défaut d'être indépendant[e], l'administratrice indépendante principale ou l'administrateur indépendant principal), la présidente ou le président du Comité de la rémunération et du perfectionnement des cadres, et la ou le chef de la direction (collectivement, l'« équipe de planification de la relève ») évaluent et modifient, au besoin, la description des compétences, de l'expérience et des caractéristiques qu'une personne doit avoir, selon le conseil d'administration, pour assumer avec efficacité les fonctions du chef de la direction, étant donné la stratégie commerciale de l'entreprise. L'équipe de planification de la relève doit également examiner chaque année, avec le conseil d'administration, le processus de planification de la relève au poste de chef de la direction, notamment la sélection, le perfectionnement et la progression des candidats internes, ainsi que l'évaluation des candidatures. La planification de la relève au poste de chef de la direction doit être un processus continu, permettant à l'entreprise de disposer d'un délai d'exécution suffisant avant une transition planifiée, et d'être prête à réagir face à des événements imprévus. Conformément à sa charte, le Comité de la rémunération et du perfectionnement des cadres est tenu de superviser les pratiques et la stratégie de l'entreprise en matière de perfectionnement des cadres et de planification de la relève.

Afin de refléter son engagement en matière de diversité, lorsque l'entreprise a recours à une agence de recrutement pour trouver des candidats potentiels au poste de chef de la direction, le conseil d'administration exige que l'agence de recrutement inclue dans sa liste initiale des candidats qualifiés provenant de divers horizons, caractérisés notamment par des origines ethniques, des origines nationales, des orientations sexuelles ou des genres différents.

Interaction du conseil avec les investisseurs institutionnels, les médias et les clients

Le conseil est d'avis que la responsabilité des communications et des relations que la Société entretient avec les investisseurs institutionnels, les médias et les clients incombe à la direction de la Société. Par conséquent, le conseil participe occasionnellement à de telles interactions, mais, en règle générale, seulement à la demande de la direction ou après notification. Les administrateurs individuels, eux, ne participent à de telles interactions que sur l'approbation du président du conseil.

Participation du conseil aux réunions annuelles des actionnaires

Tous les administrateurs sont tenus d'assister à l'assemblée annuelle des actionnaires, sauf si un événement indépendant de leur volonté les en empêche.

Confidentialité au conseil

Les administrateurs sont tenus de protéger la confidentialité de toutes les informations non publiques qui leur sont soumises, quelle qu'en soit la source, à titre d'administrateurs de la Société, à moins d'avoir l'autorisation du conseil de partager certaines informations. Ainsi, les administrateurs ne peuvent pas utiliser d'informations confidentielles à leur propre avantage ou à l'avantage de personnes ou entités extérieures à la Société, pas plus qu'ils ne peuvent divulguer d'informations confidentielles à l'extérieur de la Société pendant ou après leur mandat à titre d'administrateur sans avoir préalablement obtenu l'autorisation du conseil, sauf si la loi l'exige. Cette obligation de confidentialité s'applique aux discussions et délibérations du conseil et des comités qui pourraient se tenir entre les administrateurs, les dirigeants et les employés, ainsi qu'aux documents du conseil.

Les présents Principes et pratiques de gouvernance d'entreprise visent à fournir un ensemble de lignes directrices souples favorisant le fonctionnement efficace du conseil. Le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise procède périodiquement à un examen des présents Principes et pratiques de gouvernance d'entreprise et, s'il y a lieu, recommande des changements au conseil. Le conseil peut modifier en tout temps ces Principes et pratiques de gouvernance d'entreprise ainsi que les pouvoirs et responsabilités du conseil énoncés ci-dessus.

Historique des révisions

Approbation du conseil les 19 et 20 novembre 2003

(Révision : 26 mars 2004, 21 septembre 2004, 4 mai 2005, 3 mai 2006, 1er octobre 2007, 6 mai 2008, 9 juin 2009, 16 septembre 2009, 9 juin 2010, 7 juin 2011, 5 juin 2012, 4 juin 2013, 11 septembre 2013, 5 novembre 2013, 23 juin 2015, 22 mars 2016, 21 mars 2017, 26 juin 2018, 11 septembre 2018, 25 juin 2019, 29 septembre 2020, 16 mars 2021, 14 septembre 2021, 8 septembre 2022, 23 décembre 2022)