Manuel de gouvernance

VERSION NON À JOUR

Approuvé par le conseil d'administration le 7 août 2012

Date de la dernière mise à jour : 23 février 2023

BORALEX

Table des matières

1. PROFIL DE BORALEX 2

2. CONSEIL D'ADMINISTRATION 3

2.1. COMPOSITION DU CONSEIL 3
2.2. NOMINATION DES ADMINISTRATEURS 4
2.3. MANDAT DU CONSEIL 6
2.4. ÉVALUATION DU RENDEMENT DU CONSEIL 8

3. PRÉSIDENT DU CONSEIL 9

3.1. RÔLE 9

4. PRÉSIDENTS DE COMITÉS 10

4.1. RÔLE 10

5. PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION 11

5.1. RÔLE 11
5.2. OBJECTIFS ET ÉVALUATION DU RENDEMENT 12

6. SECRÉTAIRE CORPORATIF 13

7. COMITÉS DU CONSEIL 14

7.1. CHARTE DU COMITÉ D'AUDIT 14
7.2. CHARTE DU COMITÉ DE LA GOUVERNANCE, DE L'ENVIRONNEMENT, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ 18
7.3. CHARTE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES 21
7.4. CHARTE DU COMITÉ D'INVESTISSEMENT ET DE GESTION DES RISQUES 22

8. PROGRAMME D'ORIENTATION ET DE FORMATION CONTINUE 24

9. RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION 25

9.1. POLITIQUE DE RÉCUPÉRATION 25
9.2. VOTE CONSULTATIF 25

10. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS 26

11. PRINCIPES D'INTERACTIONS AVEC LES ACTIONNAIRES 27

1. Profil de Boralex

Boralex inc. (« **Boralex** » ou la « **Société** ») est une société productrice d'électricité vouée au développement, à la construction et à l'exploitation de sites de production d'énergie renouvelable au Canada, en France, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Elle est une actrice majeure des énergies renouvelables, spécialisée dans quatre secteurs d'activité : l'éolien, le solaire, l'hydroélectricité et le stockage.

Le siège social de Boralex est situé au 36, rue Lajeunesse, Kingsey Falls (Québec) J0A 1B0. Le site Web de Boralex est www.boralex.com. Les actions de Boralex se négocient à la Bourse de Toronto (« **TSX** ») sous le symbole BLX.

Boralex accorde une grande importance à ses pratiques en matière de gouvernance, lesquelles ont pour objectif d'accroître la valeur à long terme de la Société pour ses actionnaires. Les administrateurs et membres de la direction de Boralex s'appuient sur la structure et les processus adoptés par le conseil d'administration de Boralex (le « **Conseil** ») pour orienter et gérer les activités commerciales et les affaires internes de Boralex.

Les pratiques de gouvernance de Boralex, décrites en détail dans les pages qui suivent, respectent les exigences en matière d'information et de maintien de l'inscription à la TSX ainsi que les lois canadiennes et règlements connexes applicables, comme le Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance, le Règlement 52-110 sur le comité d'audit et l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (collectivement désignés les « **normes canadiennes en matière de gouvernance** »).

Boralex communique ses pratiques de gouvernance tous les ans dans la circulaire de sollicitation de procurations (la « **circulaire** ») fournie dans le cadre de l'assemblée annuelle de ses actionnaires. Ce document peut être consulté sur le site Web de Boralex.

2. Conseil d’administration

2.1. Composition du Conseil

Selon les statuts de Boralex, le Conseil doit être composé d’au plus vingt (20) administrateurs. Le Conseil compte actuellement onze (11) administrateurs, dont neuf (9) sont indépendants.

Pour déterminer si un administrateur est ou non « indépendant » au sens des normes canadiennes en matière de gouvernance, le Conseil, aidé de son comité de la gouvernance, de l’environnement, de la santé et de la sécurité (le « **Comité GESS** »), tient compte de toutes les relations importantes, directes ou indirectes, qu’il peut, ou a pu, entretenir avec Boralex, notamment celles découlant i) de fonctions occupées au sein de la Société, ii) de fonctions occupées par des membres de sa famille immédiate, iii) de liens qu’il a avec l’auditeur de la Société, et iv) de la rémunération reçue, à l’exception de celle touchée à titre de membre du Conseil ou d’un comité du Conseil. Le Conseil peut aussi tenir compte des conseils d’administration interdépendants dont il est membre (un conseil est dit interdépendant lorsque des administrateurs d’un émetteur siègent également ensemble au conseil d’un autre émetteur). Pour l’aider dans sa démarche, le Conseil analyse l’information fournie par les administrateurs ou les candidats au moment de la préparation de la circulaire.

Pour être considéré comme indépendant, un administrateur qui siège au comité d’audit de Boralex (le « **Comité d’audit** ») doit aussi satisfaire aux critères d’indépendance énoncés dans les normes canadiennes en matière de gouvernance qui sont applicables ; à ce titre, il ne peut, sauf en sa capacité d’administrateur ou de membre d’un comité du Conseil et sous réserve des dispenses prévues en vertu des lois et règlements applicables au Canada, accepter, directement ou indirectement, des honoraires de consultations, de conseil ou d’autres honoraires de Boralex ou d’une filiale de Boralex (à l’exception de la rémunération reçue à titre de membre du Conseil ou d’un comité du Conseil) ni être membre du même groupe que Boralex ou de l’une des filiales de Boralex.

Par ailleurs, tous les membres du Comité d’audit doivent avoir des « compétences financières ». Pour déterminer si un administrateur a ou non les « compétences financières » requises, le Conseil prend en considération les critères énoncés dans les normes canadiennes en matière de gouvernance qui sont applicables ; à ce titre, tout administrateur doit avoir la capacité de lire et de comprendre un jeu d’états financiers qui présentent des questions comptables d’une ampleur et d’un degré de complexité comparables, dans l’ensemble, à celles dont on peut raisonnablement croire qu’elles seront soulevées lors de la lecture des états financiers consolidés de Boralex.

Les noms des membres indépendants du Conseil sont divulgués chaque année dans la circulaire.

En collaboration avec le président du Conseil, le Comité GESS revoit régulièrement la taille et la composition du Conseil ainsi que celles de ses comités afin de favoriser l’efficacité du processus décisionnel. Le Comité GESS passe en revue les compétences, les aptitudes, les antécédents en affaires et la diversité des administrateurs et, à l’aide d’une matrice des compétences, détermine si les membres du Conseil, dans leur ensemble, possèdent les compétences, les aptitudes et les qualités en adéquation avec les activités commerciales de Boralex.

2.2. Nomination des administrateurs

En collaboration avec le président du Conseil, le Comité GESS passe en revue annuellement chacun des candidats au poste d'administrateur. Il s'assure notamment de leur éligibilité en vertu des lois canadiennes applicables et des normes canadiennes en matière de gouvernance. Quant aux candidats qui sont déjà administrateurs de Boralex, le Comité GESS s'appuie sur l'évaluation de leurs compétences, de leur efficacité et de leur rendement à ce titre, y compris leur assiduité aux réunions du Conseil et des comités.

Au terme de cet exercice, le Comité GESS soumet un rapport au président du Conseil, qui, à son tour, le présente au Conseil. Le Conseil approuve le choix final des candidats pour leur mise en candidature et leur élection par les actionnaires.

Avant de soumettre les candidats au Conseil, le Comité GESS et le président du Conseil suivent le processus suivant :

- Le Comité GESS détermine, en consultation avec le président du Conseil, les compétences, les aptitudes, les antécédents d'affaires et la diversité dont les membres du Conseil et ses comités doivent posséder afin de comprendre les activités de Boralex et de bien s'acquitter de leur mandat, et, au besoin, modifie la matrice des compétences ;
- En fonction des résultats de la plus récente évaluation du rendement des administrateurs et de ce qu'il connaît, des compétences, des aptitudes et des qualités personnelles de chaque administrateur, le Comité GESS recommande des améliorations devant être apportées au processus de mise en candidature des administrateurs ;
- En fonction des améliorations nécessaires recommandées par le Comité GESS, et compte tenu des critères d'admissibilité au Conseil, comme ceux portant sur l'indépendance et la disponibilité, le Comité GESS, en consultation avec le président du Conseil, mène une recherche pour trouver des candidats possédant les compétences recherchées ;
- Le Comité GESS peut retenir les services d'une firme de services-conseils et de recherche de cadres pour l'assister dans son mandat ;
- Dès lors que des candidats ont été identifiés, le président du Conseil étudie les candidatures et peut, s'il le juge nécessaire, les rencontrer, puis informe le Comité GESS des résultats de son évaluation ;
- À la suite de ce processus et en fonction des recommandations du Comité GESS, le président du Conseil soumet au Conseil, pour examen et approbation, une liste de candidats potentiels à l'élection en tant qu'administrateur de Boralex à l'assemblée annuelle des actionnaires.

Le mandat de chacun des membres du Conseil expire à la clôture de l'assemblée annuelle des actionnaires qui suit celle de son élection. Les candidats approuvés par le Conseil, sur les recommandations du Comité GESS et du président du Conseil, sont soumis au vote des actionnaires. Tout poste vacant au sein du Conseil durant un exercice peut être pourvu par le Conseil conformément au processus susmentionné et aux lois applicables.

Enfin, conformément aux dispositions des statuts de Boralex, le Conseil peut nommer un ou plusieurs administrateurs additionnels dont le mandat expire au plus tard à l'assemblée annuelle des actionnaires suivante, à condition toutefois que le nombre total des administrateurs ainsi nommés n'excède pas le tiers du nombre d'administrateurs élus à la dernière assemblée annuelle des actionnaires.

Politique sur le mandat des administrateurs

Le Conseil a également adopté une Politique sur le mandat des administrateurs de Boralex afin de se doter d'un mécanisme de renouvellement du Conseil et de relève des administrateurs qui assure un équilibre entre les avantages de l'expérience et l'apport de nouvelles perspectives au Conseil, tout en maintenant la continuité nécessaire et en permettant la transition harmonieuse des fonctions et des responsabilités du Conseil et de ses comités. Tous les administrateurs qui reçoivent des évaluations du rendement annuelles positives et qui sont réélus tous les ans par les actionnaires conformément à la politique de vote majoritaire de la Société peuvent siéger au Conseil pendant un maximum de 15 ans. Exceptionnellement et sur la base des critères énoncés dans cette politique, le Conseil peut, au cas par cas et sur recommandation du Comité GESS, autoriser un administrateur indépendant dont le mandat a atteint la durée maximale applicable à présenter sa candidature au Conseil. De plus, les années durant lesquelles un administrateur a été administrateur alors qu'il était président et chef de la direction de la Société ne sont pas prises en compte pour calculer le nombre d'années qu'il a exercé ses fonctions comme administrateur.

Politique sur la diversité du Conseil

Le Conseil a adopté une politique sur la diversité de ses membres. Cette politique prévoit que le Comité GESS, chargé de recommander au président du Conseil des candidats aux postes d'administrateur, étudiera les candidatures en fonction de critères objectifs, en tenant compte des avantages offerts par la diversité pour le Conseil reflétant les communautés dans lesquelles la Société opère, y compris, mais sans s'y limiter, le genre, l'âge et l'origine géographique. Le Comité GESS tiendra également en compte d'autres caractéristiques de la diversité, comme les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles et ethniques ainsi que les membres de la communauté 2SLGBTQ+. Le Comité GESS s'efforcera, en plus de sa propre recherche, d'utiliser les ressources d'organisations faisant progresser la diversité au Canada ou à l'étranger, et de demander conseil à des consultants en recherche expérimentés et indépendants, si nécessaire. Dans le cadre du processus de recherche, des listes initiales de candidats qualifiés comprenant des femmes et des membres des autres groupes désignés seront prises en considération. En 2022, le Conseil s'est fixé comme objectif de maintenir la composition du Conseil d'au moins 40 % de personnes qui se considèrent comme des femmes et d'au moins 40 % de personnes se considèrent comme des hommes.

2.3. Mandat du Conseil

Le Conseil a clairement défini son rôle ainsi que celui de la direction. Le rôle du Conseil est de surveiller, de contrôler et d'évaluer la gestion des activités commerciales et des affaires internes de Boralex, et ce, dans l'intérêt primordial de la Société et de ses actionnaires. Le rôle de la direction est de diriger les activités quotidiennes de Boralex de manière à remplir cet objectif. Elle est notamment responsable de la préparation et de la mise en œuvre du plan stratégique de la Société, lequel doit toutefois être soumis au Conseil pour approbation.

Le Conseil approuve toutes les questions qui sont expressément de son ressort aux termes des présentes, de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et de toutes autres lois applicables ainsi qu'aux termes des statuts et des règlements administratifs de la Société. Le Conseil peut, si les lois régissant la Société l'autorisent, déléguer aux comités du Conseil certain de ses pouvoirs. Les recommandations des comités du Conseil sont généralement assujetties à l'approbation du Conseil.

Les réunions du Conseil ont lieu au moins tous les trois mois et au besoin. De plus, une réunion est tenue au moins une fois par année pour approuver les budgets annuels d'exploitation et d'immobilisations ainsi que pour approuver ou passer en revue le plan stratégique de Boralex.

Les administrateurs indépendants se réunissent systématiquement hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction après chaque réunion régulière du Conseil. De plus, une séance à huis clos supplémentaire, réservée exclusivement aux administrateurs indépendants, est également tenue au moins une fois par année. Ces réunions sont présidées par le président du Conseil. Les administrateurs indépendants se réservent toutefois le droit d'inviter tout administrateur non indépendant ou membre de la direction à la réunion ou à une partie de celle-ci.

Enfin, le Conseil peut dispenser certains membres du Conseil ou de la direction d'assister à tout ou partie d'une réunion du Conseil lorsqu'un conflit d'intérêts pourrait survenir ou s'il le juge opportun.

Dans le cadre de sa responsabilité de gérance, le Conseil fait part à la direction de son avis sur d'importantes questions commerciales et est responsable de ce qui suit :

A. Concernant la stratégie

- Adopter un processus de planification stratégique, approuver ou passer en revue, au moins une fois l'an, un plan stratégique prenant en compte, notamment, les occasions et les risques de Boralex, et surveiller la mise en œuvre du plan par la direction.

B. Concernant la responsabilité sociétale d'entreprise

- Évaluer la stratégie, la performance et les risques de Boralex en matière de responsabilité sociétale d'entreprise, y compris, sans limiter la portée générale, l'approvisionnement responsable, et évaluer si Boralex gère ses ressources conformément à des principes éthiques, au bénéfice des parties prenantes et de manière à augmenter la valeur pour ses actionnaires ;

- Examiner et approuver le plan de responsabilité sociétale de Boralex et son positionnement par rapport aux facteurs environnementaux, sociétaux et de gouvernance (ESG), y compris, mais sans s'y limiter, l'intégration de ces facteurs ESG dans ses activités et sa prise de décisions commerciales ;

- Surveiller les politiques et les pratiques de Boralex en matière de performance, de communication et d'engagement concernant les facteurs ESG afin de garantir l'efficacité avec laquelle Boralex remplit ses obligations et atteint ses cibles en tant qu'entreprise citoyenne responsable.

C. Concernant les questions financières, la gestion des risques et les contrôles internes

- S'assurer qu'un processus d'identification et d'évaluation des principaux risques liés aux activités de Boralex est en place et veiller à la mise en œuvre de systèmes appropriés de gestion de ces risques ;
- S'assurer de l'intégrité des systèmes de contrôle interne en matière de comptabilité et d'information de gestion de Boralex ;
- Adopter et réviser périodiquement une politique de communication de l'information ;
- Établir un processus pour recevoir des commentaires des actionnaires et d'autres parties prenantes de Boralex ;
- Approuver les budgets annuels d'exploitation et d'immobilisations, l'émission de valeurs mobilières et toute opération importante hors du cours normal des affaires, en conformité avec les politiques en vigueur ;
- Approuver les états financiers consolidés annuels et intermédiaires ainsi que les rapports y afférents, incluant tous les autres documents relatifs à l'information continue exigés en vertu des normes canadiennes en matière de gouvernance.

D. Concernant les ressources humaines et la relève

- Nommer, évaluer et fixer la rémunération et les conditions d'emploi des membres de la haute direction en prenant en considération les attentes du Conseil et les objectifs fixés ;
- S'assurer qu'un processus est en place pour la formation, le développement des compétences et le maintien en fonction des membres de la direction (plan de relève).

E. Concernant les questions de gouvernance

- Surveiller la taille et la composition du Conseil et de ses comités pour favoriser l'efficacité du processus décisionnel ;
- Approuver les candidats aux postes d'administrateur en vue de leur élection par les actionnaires et pourvoir les postes vacants ;
- S'assurer, dans la mesure du possible, que le chef de la direction et les autres membres de la haute direction sont intègres et créent une culture d'intégrité au sein de Boralex ;
- Élaborer une vision en matière de gouvernance en adoptant, notamment, un ensemble de principes et de lignes directrices sur la gouvernance, et passer en revue, au besoin, le Manuel de gouvernance de Boralex ;
- Proposer un programme d'orientation aux nouveaux administrateurs du Conseil et offrir des possibilités de perfectionnement continu à tous les administrateurs conformément aux modalités énoncées au Manuel de gouvernance ;
- Préciser les attentes du Conseil et les responsabilités de chaque administrateur en ce qui a trait à la participation aux séances du Conseil et des comités du Conseil, ainsi que le temps et l'énergie à y consacrer ;
- Assurer l'évaluation régulière de la performance et de l'efficacité du Conseil, des comités du Conseil et chacun des administrateurs et fixer leur rémunération ;

- Prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer le plus haut degré d'éthique, y compris passer en revue le Code d'éthique applicable aux administrateurs de Boralex ainsi qu'à ses membres de la haute direction, ses membres du personnel et ses consultants, veiller à ce que le Code soit respecté, approuver les situations où les administrateurs et membres de la haute direction sont dispensés de se conformer au Code et veiller à la communication des dérogations selon les dispositions du Code ou les exigences légales applicables.

F. Concernant l'environnement, la santé et la sécurité

- Surveiller la performance et la conformité de Boralex en matière d'environnement ainsi qu'en matière de santé et de sécurité au travail ;
- Surveiller et passer en revue, au besoin, les politiques et les pratiques de Boralex en ce qui a trait à l'environnement ainsi qu'à la santé et la sécurité au travail.

Le Conseil s'attend à ce que chacun de ses membres agisse dans l'exercice de ses fonctions avec intégrité, bonne foi et au mieux des intérêts de la Société ainsi qu'avec le soin, la diligence et la compétence dont ferait preuve, en pareilles circonstances, une personne prudente.

Le Conseil peut, à l'occasion et aux frais de Boralex, embaucher des conseillers et des experts qui sont indépendants de la direction afin de l'aider dans l'exercice de ses fonctions.

Une fois par année, le Conseil examine son mandat pour déterminer s'il est adéquat.

2.4. Évaluation du rendement du Conseil

L'évaluation du rendement et de l'efficacité du Conseil, des comités du Conseil et des administrateurs est réalisée annuellement par le Conseil avec l'aide du Comité GESS et du président du Conseil. La procédure suivie pour cette évaluation annuelle comporte les étapes suivantes :

- Les questionnaires suivants sont préparés en collaboration avec le secrétariat corporatif et approuvés par le Comité GESS en tenant compte des questions courantes, des conclusions des années antérieures et des renseignements fournis par le Conseil :
  - Un questionnaire d'évaluation annuel du rendement du Conseil et de ses comités, et
  - Un questionnaire d'auto-évaluation annuel des administrateurs ;
- Ces questionnaires sont ensuite envoyés à chaque administrateur. Les réponses du questionnaire d'évaluation du rendement du Conseil et de ses comités sont transmises au président du Comité GESS, tandis que les réponses du questionnaire d'auto-évaluation des administrateurs sont transmises au président du Conseil ;
- Après avoir reçu les questionnaires d'évaluation remplis, le président du Comité GESS compile les résultats et prépare un sommaire de ceux-ci pour les membres du Comité GESS et le président du Conseil ;
- Après avoir reçu les questionnaires d'auto-évaluation remplis, le président du Conseil communique avec chaque administrateur afin de discuter de ses réponses et prendre en note tout commentaire supplémentaire qu'il pourrait avoir ;
- Un rapport complet, accompagné de suggestions pour améliorer l'efficacité du Conseil, des comités et de celle de chacun des administrateurs, est alors préparé par le président du Conseil et présenté de façon globale au Conseil.

3. Président du conseil

3.1. Rôle

Le président du Conseil est un administrateur désigné par le Conseil et son rôle clé est de prendre toutes les mesures raisonnables pour faire en sorte que le Conseil s'acquitte de ses responsabilités efficacement, et qu'il comprenne clairement et respecte la frontière entre les responsabilités du Conseil et celles de la direction.

Les responsabilités du président du Conseil comprennent ce qui suit :

A. Concernant le leadership et l'efficacité du Conseil

- Prendre des mesures raisonnables pour assurer la cohésion du Conseil et exercer le leadership essentiel à cette fin ;
- Prendre des mesures raisonnables pour que les ressources à la disposition du Conseil (en particulier une information à jour et pertinente) soient adéquates et lui permettent de bien effectuer son travail.

B. Concernant la gestion du Conseil

- Présider les réunions du Conseil et les assemblées des actionnaires ;
- Établir l'ordre du jour des réunions du Conseil, en concertation avec le président et chef de la direction et le secrétaire corporatif ;
- Examiner régulièrement, avec le Comité GESS, la taille et la composition du Conseil et de ses comités pour favoriser l'efficacité du processus décisionnel ;
- Recommander au Conseil des candidats pour occuper les postes de présidents de comité, en consultation avec le Comité GESS ;
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour que, dans les réunions du Conseil, suffisamment de temps soit alloué à une discussion sérieuse et approfondie des dossiers pertinents ;
- Adopter des méthodes permettant au Conseil d'accomplir son travail avec efficacité et efficience.

C. Concernant la qualité et la continuité du Conseil

- En collaboration avec le Comité GESS, élaborer une grille de compétences pour la sélection des membres du Conseil ;
- Rencontrer le Comité GESS pour faire l'évaluation du rendement du Conseil, des comités du Conseil, des présidents des comités et pour discuter de la liste des candidats aux postes d'administrateur à soumettre à l'approbation du Conseil ;
- En collaboration avec le Comité GESS, examiner et revoir, au besoin, les programmes d'orientation et de formation continue de Boralex à l'intention des administrateurs.

D. Concernant la communication entre le Conseil et la direction

- Faire en sorte que les relations entre le Conseil et la direction soient constructives, ce qui signifie notamment travailler en étroite collaboration avec le président et chef de la direction et le secrétaire corporatif afin que toutes les mesures raisonnables soient prises pour favoriser une saine culture de gouvernance.

4. Présidents de comités

4.1. Rôle

Le rôle clé du président de chaque comité est de prendre toutes les mesures raisonnables pour faire en sorte que le comité s'acquitte pleinement de son mandat.

Les responsabilités du président de comité comprennent ce qui suit :

A. Concernant le leadership et l'efficacité du comité

- Prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer la cohésion du comité et exercer le leadership essentiel à cette fin ;
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour que les ressources mises à la disposition du comité soient adéquates et lui permettent de faire son travail.

B. Concernant la direction du comité

- Présider les réunions du comité ;
- Établir l'ordre du jour de chaque réunion du comité, en concertation avec le secrétaire corporatif ;
- Adopter des méthodes permettant au comité d'accomplir son travail avec efficacité et efficience ;
- Prendre toutes les mesures raisonnables pour que le déroulement des réunions du comité favorise les discussions et que suffisamment de temps soit alloué à une discussion sérieuse et approfondie des dossiers pertinents ;
- Veiller à ce que le comité s'acquitte pleinement de ses responsabilités.

Chaque président de comité rend compte au Conseil des délibérations du comité et des décisions ou recommandations de celui-ci.

5. Président et chef de la direction

5.1. Rôle

Le président et chef de la direction est responsable de la direction et de la gestion de Boralex dans le cadre de ses règlements et de ses politiques. Il assume toutes les responsabilités que lui confie le Conseil et représente Boralex auprès de ses actionnaires, de ses employés et du public.

Les responsabilités du président et chef de la direction comprennent ce qui suit :

A. Concernant la gestion de Boralex et le leadership

- Diriger les activités commerciales et internes de Boralex ;
- Faire preuve de leadership et de vision dans la direction de Boralex, notamment quant à l'établissement et à la mise en œuvre des valeurs, de la mission, des priorités stratégiques et de la structure organisationnelle de Boralex ;
- Assumer la responsabilité de l'embauche des membres de la direction, de la détermination de leur rémunération, de l'évaluation de leur rendement, du développement de leur leadership et de la planification de leur relève, sous réserve de l'approbation du Conseil lorsqu'il s'agit de membres de la haute direction ;
- S'assurer que les politiques de Boralex au sujet de droit, de comptabilité, d'éthique, d'environnement, de santé et de sécurité sont respectées et, conjointement avec le secrétaire corporatif, s'assurer que Boralex se conforme en tous points aux lois et aux règlements applicables ;
- Favoriser une culture d'entreprise qui fait place aux pratiques éthiques, à l'intégrité et au sens des responsabilités sociales.

B. Concernant la stratégie

- S'assurer que les ressources de Boralex sont utilisées efficacement pour favoriser la réalisation des objectifs stratégiques de Boralex.

C. Concernant la communication

- Agir comme principal porte-parole de Boralex en communiquant efficacement avec toutes les parties prenantes et s'assurer que l'information communiquée au public décrit fidèlement la position de Boralex.

5.2. Objectifs et évaluation du rendement

Le comité des ressources humaines (le « **Comité RH** »), en concertation avec le président et chef de la direction, élabore les objectifs annuels que le chef de la direction doit atteindre, et les soumet pour étude et approbation au Conseil. Le chef de la direction est évalué en fonction de l'atteinte de ces objectifs et de tout autre critère jugé pertinent.

Une fois que le Comité RH a évalué le rendement du chef de la direction, le président du Comité RH et le président du Conseil rencontrent le chef de la direction pour discuter de cette évaluation. Par la suite, le président du Comité RH fait rapport au Conseil sur les résultats du processus d'évaluation et soumet à l'approbation du Conseil des recommandations au sujet des objectifs du chef de la direction pour l'année suivante.

Seuls les administrateurs indépendants participent par le biais du Comité RH à la recommandation au Conseil de la rémunération du chef de la direction, conformément aux normes canadiennes en matière de gouvernance.

6. Secrétaire corporatif

Le secrétaire corporatif assure la communication entre le Conseil, la direction et les actionnaires en s'appliquant tout particulièrement à faciliter la circulation de l'information. Il reçoit de l'information de la direction et prend toutes les mesures raisonnables pour s'assurer qu'elle est formulée de façon à favoriser l'efficacité des évaluations, des discussions et des décisions du Conseil et des comités. Il transmet à la direction les commentaires et les décisions du Conseil et des comités et est le gardien des dossiers de l'entreprise.

Le secrétariat corporatif s'occupe de la logistique des réunions du Conseil et des comités.

Le secrétaire corporatif fournit des conseils spécialisés et de l'information au Comité GESS sur l'évolution des pratiques de gouvernance et des pratiques exemplaires.

Le secrétaire corporatif prend toutes les mesures raisonnables pour assurer de façon continue la pertinence des statuts, des règlements, des résolutions administratives et des politiques de Boralex ainsi que du Manuel de gouvernance et du Code d'éthique de Boralex.

7. Comités du Conseil

La politique de Boralex veut que, dans la plupart des cas, les comités fassent des recommandations au Conseil et que celui-ci détienne les pouvoirs décisionnels, sauf exigence contraire de la loi. Le Conseil peut, au besoin, déléguer ses pouvoirs décisionnels ou une partie de ceux-ci à un comité ou à une personne, sous réserve des lois applicables.

Le Conseil compte les comités suivants : le Comité d'audit, le Comité GESS, le Comité RH et le Comité d'investissement et de gestion des risques (le « **Comité IGR** »).

Il incombe au président du Conseil, en concertation avec le Comité GESS, de recommander au Conseil les membres et les présidents des différents comités. Les membres de chaque comité sont choisis en fonction de leurs compétences et aptitudes de sorte que les comités soient en mesure de s'acquitter adéquatement des responsabilités qui leur sont déléguées par le Conseil.

Le Conseil a adopté les chartes qui décrivent le mandat et les responsabilités des comités du Conseil, et les revoit annuellement.

7.1. Charte du comité d'audit

7.1.1. Composition et quorum

- Le Comité d'audit est composé d'un minimum de trois administrateurs nommés par le Conseil ;
- Seuls des administrateurs indépendants, selon la détermination du Conseil et conformément aux lois et règlements canadiens sur les valeurs mobilières, doivent être nommés au comité. Un membre du Comité d'audit ne peut, sauf en sa capacité d'administrateur ou de membre d'un comité du Conseil et sous réserve des dispenses prévues en vertu des lois et règlements applicables au Canada, accepter, directement ou indirectement, d'honoraires de Boralex ou d'une filiale de Boralex ni ne peut être membre du même groupe que Boralex ou d'une de ses filiales ;
- Chaque membre doit avoir des « compétences financières » selon le jugement du Conseil ;
- Le quorum est constitué de la majorité des membres.

7.1.2. Réunions du comité

- Les réunions ont lieu au moins quatre fois par année et au besoin ;
- Les membres du comité se rencontrent avant ou après chaque réunion sans la présence de la direction ;
- Le comité fait rapport périodiquement au Conseil de ses activités et lui fait part de ses recommandations.

7.1.3. Mandat

La principale fonction du Comité d'audit est d'aider le Conseil à s'acquitter de sa responsabilité de surveillance à l'égard des questions suivantes :

- La qualité et l'intégralité des états financiers consolidés de Boralex et de l'information connexe ;
- Le processus de présentation et de communication de l'information financière ;
- Les systèmes de contrôle interne et de contrôles financiers ;
- La nomination, la compétence, le rendement, l'indépendance et la rémunération de l'auditeur ;
- Le respect par Boralex des exigences légales et réglementaires ; et
- Toute autre fonction ou responsabilité que le Conseil pourrait lui déléguer de temps à autre, incluant la révision des données financières ou chiffrées du rapport sur la responsabilité sociétale d'entreprise.

Bien que le Comité d'audit ait les responsabilités et les pouvoirs énoncés ci-dessous, les membres du comité reconnaissent que le rôle du Comité d'audit est d'exercer une fonction de surveillance des processus comptables et de communication de l'information financière de Boralex et des audits par l'auditeur des états financiers consolidés de Boralex au nom du Conseil et de faire rapport régulièrement de ses activités à celui-ci.

La direction de Boralex est responsable de la préparation, de la présentation et de l'intégrité des états financiers consolidés de Boralex et de l'efficacité des mesures de surveillance internes visant l'information financière. La direction doit appliquer et maintenir en vigueur des principes et des politiques adéquats en matière de comptabilité, de présentation de l'information financière et de contrôle interne qui permettent à Boralex de respecter les normes comptables, les lois et les règlements applicables.

L'auditeur a la responsabilité de planifier et d'exécuter l'audit des états financiers consolidés annuels de Boralex et de vérifier annuellement l'efficacité des mesures de surveillance internes visant l'information financière et autres procédures d'audit.

Le Comité d'audit est directement responsable de la surveillance des travaux de l'auditeur engagé pour établir ou délivrer un rapport d'audit ou rendre d'autres services d'audit, d'examen ou d'attestation à Boralex.

Dans l'exécution de leurs fonctions, les membres du Comité d'audit doivent avoir des discussions constructives et ouvertes avec le Conseil, l'auditeur et la direction.

Les responsabilités du Comité d'audit comprennent ce qui suit :

A. Concernant la présentation de l'information financière

- Examiner la qualité et l'intégrité du processus comptable et du processus de présentation et de communication de l'information financière de Boralex au moyen de discussions avec la direction et l'auditeur ;
- Examiner, avec la direction et l'auditeur, les états financiers consolidés annuels audités de Boralex, y compris l'information financière contenue dans le rapport de gestion, les communiqués de presse connexes et la présentation Web sur les résultats financiers, ainsi que le rapport de l'auditeur sur ces états financiers avant leur publication et leur dépôt auprès des autorités en valeurs mobilières ;

- Examiner avec la direction les états financiers consolidés non audités de Boralex, y compris le rapport de gestion pour chaque période intermédiaire d'un exercice financier, les communiqués de presse connexes et la présentation Web sur les résultats financiers avant leur publication et leur dépôt auprès des autorités en valeurs mobilières ;
- Examiner l'information financière contenue dans les prospectus, notices d'offre, notice annuelle et autres documents publics renfermant de l'information financière auditée ou non auditée, soumise à l'approbation du Conseil ;
- Examiner, avec l'auditeur et la direction, la qualité, la pertinence et la communication des principes et conventions comptables de Boralex, des hypothèses sous-jacentes et des pratiques en matière de présentation de l'information, de même que toute proposition de modification à ces principes et conventions comptables ;
- Passer en revue les analyses ou autres communications écrites préparées par la direction ou l'auditeur sur lesquelles figurent les questions importantes concernant la présentation de l'information financière et les décisions prises dans le cadre de la préparation des états financiers consolidés, y compris toute analyse de l'incidence de l'application d'autres méthodes conformes aux principes comptables généralement reconnus sur les états financiers ;
- Vérifier que les attestations de la direction à l'égard de l'information financière présentée dans les documents annuels et intermédiaires sont conformes à la législation applicable ;
- Passer en revue les litiges importants et les initiatives d'ordre réglementaire ou comptable qui pourraient avoir une influence appréciable sur la situation financière ou les résultats d'exploitation de Boralex et vérifier la pertinence de leur communication dans les documents examinés par le Comité d'audit ;
- Passer en revue les résultats de l'audit, les problèmes importants qui ont retenu l'attention de l'auditeur lors de l'audit ainsi que la réponse ou le plan d'action de la direction relativement à toute lettre de recommandation de l'auditeur.

B. Concernant la gestion des risques financiers et des contrôles internes

- Recevoir périodiquement un rapport de la direction évaluant le caractère adéquat et l'efficacité des contrôles et des procédures de communication de l'information et des systèmes de contrôle interne de Boralex ;
- Passer en revue les protections d'assurances de Boralex chaque année et au besoin ;
- Passer en revue les politiques d'évaluation et de gestion des principaux risques pour Boralex, y compris les politiques portant sur les opérations de couverture, le financement, les investissements et le crédit ;
- Passer en revue les dépenses en immobilisations et autres dépenses importantes ou toute autre opération qui pourrait modifier la structure financière ou organisationnelle de Boralex, y compris les postes hors bilan ;
- Examiner et approuver les transactions avec les parties liées, à moins que l'examen de ces transactions n'ait été délégué par le Conseil à un comité spécial d'administrateurs indépendants formé dans le cadre d'une transaction particulière avec une partie liée. Dans l'exercice de ses responsabilités, le Comité d'audit devra :

- Recevoir les détails des transactions entre parties liées proposées par la Société, ainsi que les conflits d'intérêts réels et potentiels y afférents, afin de vérifier leur bien-fondé et que la divulgation est appropriée,
- Si une évaluation ou un avis d'équité est requis par toute loi ou réglementation applicable, superviser la préparation de cette évaluation ou de cet avis d'équité, et
- Si l'approbation du Conseil est nécessaire, s'assurer qu'une recommandation est fournie au Conseil en ce qui concerne la transaction entre parties liées ;

- Aider le Conseil à s'acquitter de sa responsabilité de s'assurer que Boralex respecte les exigences légales et réglementaires applicables ;
- Tout en s'assurant de maintenir le caractère confidentiel et anonyme des communications, établir des procédures claires et précises quant à la réception, la conservation et le traitement des plaintes communiquées à Boralex traitant d'irrégularités ou de fraude sur des questions de comptabilité, de contrôles comptables internes ou d'audit, y compris les préoccupations transmises par les employés concernant des questions de comptabilité ou d'audit.

C. Concernant l'auditeur

- Recommander au Conseil la nomination et la rémunération de l'auditeur suivant son évaluation et l'examen de ses compétences, de son rendement et de son indépendance conformément aux normes du Conseil canadien sur la reddition de comptes ;
- S'assurer que l'auditeur fasse rapport directement au comité ;
- Approuver tous les services d'audit, d'examen ou d'attestation fournis par l'auditeur et superviser la communication de ceux-ci, déterminer les services non liés à l'audit qu'il est interdit à l'auditeur de fournir et approuver au préalable les services non liés à l'audit que l'auditeur est autorisé à fournir à Boralex ou à l'une de ses filiales, divisions ou coentreprises, conformément aux lois et règlements applicables et superviser la communication de ceux-ci ;
- Discuter avec l'auditeur non seulement de l'acceptabilité des principes comptables de Boralex, mais de leur qualité, incluant i) toutes les conventions et pratiques comptables essentiellement utilisées, ii) les autres traitements de l'information financière qui ont fait l'objet de discussions avec la direction, la portée de leur utilisation et le traitement privilégié par l'auditeur, ainsi que iii) toute autre communication écrite importante entre la direction et l'auditeur ;
- Résoudre tout désaccord ou différend non résolu entre la direction et l'auditeur qui pourrait avoir une incidence sur les états financiers consolidés ou sur les mesures et procédures mises en place pour y remédier ;
- Passer en revue, au moins une fois par année, le rapport de l'auditeur décrivant ses relations avec Boralex et confirmant son indépendance, et discuter avec lui de toute relation ou de tout service pouvant avoir des répercussions sur la qualité de ses services d'audit, son objectivité ou son indépendance ;
- Approuver et passer en revue, au moins une fois par année, la politique en matière d'indépendance de l'auditeur, laquelle comprend aussi des règles relatives à l'embauche des membres du personnel de l'auditeur.

D. Concernant la responsabilité sociétale d'entreprise

- S'assurer qu'un processus est en place pour évaluer le caractère adéquat et l'efficacité des contrôles liés aux données financières ou chiffrées contenues dans le rapport de responsabilité sociétale de Boralex ;
- Passer en revue les données financières ou chiffrées du rapport de responsabilité sociétale de Boralex.

Au besoin, le Comité d'audit peut retenir, aux frais de Boralex, les services de conseillers indépendants pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités et peut fixer les honoraires et autres conditions d'embauche de ces conseillers.

Une fois par année, le comité examine son mandat pour déterminer s'il est adéquat.

7.2. Charte du comité de la gouvernance, de l'environnement, de la santé et de la sécurité

7.2.1. Composition et quorum

- Le Comité GESS est composé d'un minimum de trois administrateurs nommés par le Conseil ;
- Seuls des administrateurs indépendants doivent être nommés au comité ;
- Le quorum est constitué de la majorité des membres.

7.2.2. Réunions du comité

- Les réunions ont lieu au moins quatre fois par année et au besoin ;
- Les réunions sont tenues à la demande du président du Conseil, du président du comité ou d'un de ses membres ;
- Les membres du comité se rencontrent avant ou après chaque réunion sans la présence de la direction ;
- Le comité fait rapport périodiquement au Conseil de ses activités et lui fait part de ses recommandations.

7.2.3. Mandat

Le mandat du Comité GESS est d'assumer, de manière générale, les responsabilités de surveillance relatives aux questions de gouvernance, d'environnement, de santé et de sécurité notamment :

- Évaluer la taille, la composition et les compétences requises pour le Conseil et ses comités ;
- Identifier les candidats possédant les compétences voulues pour occuper le poste d'administrateur ;
- Encadrer le processus d'évaluation de l'efficacité du Conseil ;
- Élaborer et mettre en œuvre les politiques et les pratiques de Boralex en matière de gouvernance ;

- Évaluer et surveiller les politiques et pratiques de Boralex en matière d'environnement ainsi que de santé et de sécurité au travail ;
- Surveiller la performance, les risques et la conformité de Boralex en matière d'environnement ainsi qu'en matière de santé et de sécurité au travail.

Les responsabilités du Comité GESS comprennent ce qui suit :

A. Concernant la composition et l'évaluation du Conseil

En collaboration avec le président du Conseil :

- Surveiller la taille et la composition du Conseil et de ses comités pour favoriser l'efficacité du processus décisionnel et faire des recommandations au Conseil à ce sujet ;
- Élaborer et passer en revue les critères de sélection des administrateurs en évaluant régulièrement les compétences, les aptitudes, les antécédents en affaires et la diversité des membres du Conseil ainsi que la situation et les besoins de Boralex et élaborer une grille de compétences ;
- Identifier les candidats possédant les compétences voulues pour occuper le poste d'administrateur et, en collaboration avec le président du Conseil, recommander au Conseil les candidats à l'élection au poste d'administrateur en prévision de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ;
- Établir des critères pour évaluer la performance du Conseil et de ses comités ;
- Évaluer annuellement l'efficacité du Conseil et de ses comités en fonction de ces critères ;
- Établir pour recommandation au Conseil la Politique sur la durée du mandat des administrateurs, surveiller sa mise en œuvre et faire toute recommandation au Conseil en vertu de cette politique ;
- Surveiller les actions du Conseil et de ses comités ainsi que celles de la direction pour s'assurer du respect des politiques et des règles de gouvernance, et identifier ce qui pourrait faire l'objet d'une revue et de recommandations.

B. Concernant les questions de gouvernance

- Examiner annuellement l'adéquation du mandat du Conseil et ceux des comités et faire des recommandations au Conseil pour leur mise à jour ;
- Examiner l'efficacité de la structure et des responsabilités du Conseil, des membres du Conseil et de ses comités ;
- Examiner annuellement le Code d'éthique et faire des recommandations au Conseil pour sa mise à jour ;
- Élaborer, mettre à jour et divulguer les politiques, principes et pratiques de Boralex en matière de gouvernance ;
- S'assurer que le processus et le matériel utilisés pour orienter les nouveaux administrateurs sont appropriés.

C. Concernant les questions environnementales

- Évaluer et surveiller les politiques et les pratiques de Boralex en matière d'environnement afin de s'assurer que les activités de Boralex sont dirigées de manière éthique, selon les normes de l'industrie, de même que les exigences législatives et réglementaires applicables et, s'il y a lieu, veiller à la mise en œuvre de plans et de mesures correctifs ;
- Passer en revue les incidents environnementaux importants et s'assurer que des plans et mesures correctifs ont été mis en place ;
- Passer en revue les vérifications, les avis, les ordonnances, les plaintes, les enquêtes, les procédures administratives, réglementaires ou judiciaires, et autres évaluations de conformité en matière environnementale qui sont susceptibles d'être significatifs pour Boralex et, s'il y a lieu, veiller à la mise en œuvre de plans et de mesures correctifs ;
- S'assurer que Boralex a mis en place et maintien des systèmes appropriés pour gérer efficacement et de manière éthique les questions environnementales et veiller à ce que des normes adéquates de formation des employés et de communication soient élaborées et instaurées ;
- Surveiller la performance, la conformité et les risques environnementaux de Boralex, y compris, sans limiter la portée générale, les émissions de GES, les changements climatiques, la biodiversité et l'utilisation des ressources.

D. Concernant les questions de santé et de sécurité

- Évaluer et surveiller les politiques et les pratiques de Boralex en matière de santé et de sécurité au travail afin de s'assurer que les activités de Boralex sont dirigées de manière éthique, selon les normes de l'industrie, de même que les exigences législatives et réglementaires applicables et, s'il y a lieu, veiller à la mise en œuvre de plans et de mesures correctifs.
- Passer en revue les accidents de travail importants et s'assurer que des plans et mesures correctifs ont été mis en place ;
- Passer en revue les vérifications, les avis, les ordonnances, les plaintes, les enquêtes, les procédures administratives, réglementaires ou judiciaires, et autres évaluations de conformité en matière de santé et de sécurité au travail qui sont susceptibles d'être significatifs pour Boralex et, s'il y a lieu, veiller à la mise en œuvre de plans et de mesures correctifs ;
- S'assurer que Boralex a mis en place et maintien des systèmes appropriés pour gérer efficacement et de manière éthique les questions en matière de santé et de sécurité au travail et veiller à ce que des normes adéquates de formation des employés et de communication soient élaborées et instaurées ;
- Surveiller la performance, la conformité et les risques liés à la santé et la sécurité au travail, y compris, sans limiter la portée générale, la diversité, l'égalité et l'inclusion.

Au besoin, le Comité GESS peut retenir, aux frais de Boralex, les services de conseillers indépendants pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités et peut fixer les honoraires et autres conditions d'embauche de ces conseillers.

Une fois par année, le comité examine son mandat pour déterminer s'il est adéquat.

7.3. Charte du comité des ressources humaines

7.3.1. Composition et quorum

- Le Comité RH est composé d'un minimum de trois administrateurs nommés par le Conseil ;
- Seuls des administrateurs indépendants doivent être nommés au comité ;
- Le quorum est constitué de la majorité des membres.

7.3.2. Réunions du comité

- Les réunions ont lieu au moins quatre fois par année et au besoin ;
- Les réunions sont tenues à la demande du président du comité, d'un de ses membres ou du président et chef de la direction ;
- Les membres du comité se rencontrent avant ou après chaque réunion sans la présence de la direction ;
- Le comité fait rapport périodiquement au Conseil de ses activités et lui fait part de ses recommandations.

7.3.3. Mandat

Le mandat du Comité RH est d'aider le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance relativement aux questions des ressources humaines et de rémunération.

Les responsabilités du Comité RH comprennent ce qui suit :

A. Concernant la rémunération des membres de la haute direction

- Évaluer le rendement du président et chef de la direction et passer en revue l'évaluation du rendement des autres membres de la haute direction ;
- Passer en revue la rémunération annuelle des membres de la direction conformément à la politique de rémunération de Boralex ;
- Passer en revue et faire des recommandations au Conseil quant aux différents éléments de la politique de rémunération de Boralex, comprenant notamment la structure salariale et les régimes de rémunération incitative à court terme et à long terme ;
- Passer en revue les différents régimes de la rémunération incitative, notamment le régime incitatif à court terme, le régime d'intéressement à long terme et le régime d'unités d'actions restreintes ;
- Passer en revue les lignes directrices en matière d'actionnariat et effectuer un suivi quant au respect de celles-ci ;
- Passer en revue et faire des recommandations au Conseil quant aux personnes habilitées à recevoir des options ou unités d'actions aux termes des régimes de rémunération incitative, ainsi que les conditions d'acquisition et d'exercice des options ou unités octroyées, le tout conformément aux modalités des régimes de rémunération incitative faisant partie de la politique de rémunération de Boralex ;

- Passer en revue et faire des recommandations au Conseil quant aux objectifs corporatifs annuels des membres de la direction, incluant ceux du président et chef de la direction, conformément au régime incitatif à court terme ;
- Superviser l'identification des risques liés aux pratiques et politiques de Boralex en matière de rémunération et la mise en œuvre de pratiques pour la gestion ces risques afin de les atténuer.

B. Concernant la planification de la relève

- Passer en revue annuellement la structure organisationnelle de la direction de Boralex ;
- Passer en revue annuellement et faire des recommandations au Conseil quant au plan de relève des dirigeants de Boralex.

C. Concernant la rémunération des administrateurs

- Examiner la politique de rémunération des administrateurs et faire des recommandations au Conseil quant à la rémunération des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction.

D. Concernant les ressources humaines

- Examiner le niveau de mobilisation des employés ;
- Examiner le niveau d'engagement de Boralex envers l'inclusion et la diversité.

Au besoin, le Comité RH peut retenir, aux frais de Boralex, les services de conseillers indépendants pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités et peut fixer les honoraires et autres conditions d'embauche de ces conseillers.

Une fois par année, le comité examine son mandat pour déterminer s'il est adéquat.

7.4. Charte du comité d'investissement et de gestion des risques

7.4.1. Composition et quorum

- Le Comité IGR est composé d'un minimum de trois administrateurs nommés par le Conseil ;
- Seuls les administrateurs indépendants peuvent être membres du comité ;
- Le quorum est constitué de la majorité des membres.

7.4.2. Réunions du comité

- Les réunions ont lieu au moins quatre fois par année et au besoin ;
- Les réunions sont tenues à la demande du président du comité, d'un de ses membres ou du président et chef de la direction ;
- Les membres du comité se rencontrent avant ou après chaque réunion sans la présence de la direction ;
- Le comité fait rapport périodiquement au Conseil de ses activités et lui fait part de ses recommandations.

7.4.3. Mandat

Le Comité IGR a pour mandat d'aider le Conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance en ce qui concerne les initiatives stratégiques et les activités d'investissement importantes de Boralex et l'identification et la gestion des risques inhérents à ces initiatives ou investissements.

Les responsabilités du Comité IGR comprennent ce qui suit :

- Examiner les stratégies d'investissement, les opérations ou projets de transaction (incluant les fusions et acquisitions) de Boralex dont l'autorisation relève du Conseil afin, entre autres de s'assurer de l'adéquation de ceux-ci avec le plan stratégique de Boralex, soumettre ses constatations et ses conclusions au Conseil et, s'il y a lieu, ses recommandations à des fins d'approbation par celui-ci ;
- Veiller à ce que les risques inhérents à la mise en place de ces stratégies d'investissement, opérations ou projets de transaction (incluant les fusions et acquisitions), y compris, mais sans limiter la portée générale, la concertation avec les communautés, soient clairement identifiés, qu'ils respectent les niveaux de risque souhaitables établis par le Conseil et examiner les mesures que la direction prend pour les gérer adéquatement ;
- Veiller à ce que les ressources financières suffisantes soient consacrées à la réalisation des stratégies d'investissements, des opérations ou des projets de transaction (incluant les fusions et acquisitions) ;
- Examiner la reddition de compte de la direction relativement à l'implantation des stratégies d'investissement et à l'analyse rétrospective des résultats des opérations, projets de transaction (incluant les fusions et acquisitions) et ventes de participations minoritaires ;
- Examiner périodiquement la structure de capital et la situation financière de Boralex et s'assurer qu'elles puissent supporter les initiatives stratégiques ou activités d'investissement proposées et soumettre ses constatations et ses conclusions au Conseil.

Au besoin, le Comité IGR peut retenir, aux frais de Boralex, les services de conseillers indépendants pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités et peut fixer les honoraires et autres conditions d'embauche de ces conseillers.

Une fois par année, le comité examine son mandat pour déterminer s'il demeure adéquat.

8. Programme d'orientation et de formation continue

Boralex a élaboré, à l'intention des nouveaux administrateurs, un programme d'orientation du Conseil, lequel comprend les éléments suivants :

- Un exposé sur la structure organisationnelle ainsi que sur la nature et le fonctionnement des activités de Boralex, présenté par des membres de la direction de Boralex ; cet exposé comprend notamment une revue du plan stratégique en vigueur et peut comprendre une visite d'installations pour permettre au nouvel administrateur de se familiariser avec les activités commerciales de Boralex ;
- Une revue du mode de fonctionnement ainsi que du rôle et des responsabilités du Conseil et de ses comités en compagnie du président du Conseil, ce qui comprend le processus d'évaluation du rendement du Conseil, le déroulement des réunions et d'autres facteurs essentiels à l'efficacité du Conseil (y compris l'accès au Manuel de gouvernance) ;
- Une discussion sur la contribution attendue de la part de chaque administrateur ;
- L'accès à un résumé des responsabilités légales et éthiques des membres du Conseil, dont un examen du Code d'éthique de Boralex qui s'applique aux membres du Conseil, de la direction et du personnel de Boralex ;
- L'accès à d'autres renseignements pertinents ou à d'autres ressources, compte tenu de l'expérience du nouvel administrateur au sein d'autres conseils et de ses responsabilités, tant au Conseil qu'au sein des comités ;
- Désignation d'un mentor pour faciliter le partage des connaissances ;
- Participation à tous les comités du Conseil sur une base volontaire au cours des 12 premiers mois de l'entrée en fonction ;

Outre le programme d'orientation du Conseil à l'intention des nouveaux administrateurs, le président du Conseil veille à ce que les membres du Conseil aient accès, régulièrement et au besoin :

- Aux membres de la direction,
- À des présentations ayant trait à une unité d'affaires particulière, des faits ou des événements nouveaux,
- À l'adhésion à l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) et à la *National Association of Corporate Directors (NACD)* qui offrent de la formation permanente pour ses membres au moyen de publications, de séminaires ou de conférences, et
- À des visites d'installations importantes de la Société ;

Boralex encourage aussi les membres de son Conseil à suivre des séminaires ou d'autres programmes d'éducation à ses frais, sous réserve d'une approbation du secrétaire corporatif.

9. Rémunération de la haute direction

9.1. Politique de récupération

Le Conseil a adopté une politique de récupération de la rémunération versée aux membres de la haute direction touchant les octrois faits aux termes du régime incitatif à court terme et du régime d'intéressement à long terme de la Société après le 31 décembre 2017.

Cette politique, qui s'applique à tous les membres de la haute direction, prévoit que le Conseil a l'entière discrétion, dans la mesure où les lois applicables le lui permettront et qu'il juge qu'il est au mieux des intérêts de la Société de le faire, d'exiger, dans certaines circonstances, le remboursement total ou partiel de la rémunération incitative annuelle versée à un membre de la haute direction. Le Conseil peut demander à un membre de la direction ou à un ancien membre de la haute direction de rembourser intégralement ou partiellement sa rémunération incitative lorsque sont réunies toutes les conditions suivantes :

- La rémunération incitative a été calculée sur le fondement, ou sous réserve, de certains résultats financiers de Boralex, qui ont par la suite été modifiés en raison du retraitement de la totalité ou d'une partie de ses états financiers ;
- Le membre de la haute direction a commis une faute lourde ou délibérée ou une fraude ayant entraîné l'obligation de retraiter les états financiers ;
- La rémunération incitative qui aurait été attribuée au membre de la haute direction ou le bénéfice qu'il aurait retiré aurait été inférieure à ce qu'il a réellement reçu, si les résultats financiers avaient été correctement déclarés.

9.2. Vote consultatif

Le Conseil a adopté une politique voulant que la Société offre, chaque année, à ses actionnaires la possibilité de se prononcer, à l'occasion d'un vote consultatif non contraignant intervenant au cours de l'assemblée annuelle des actionnaires (l'« **assemblée annuelle** »), sur l'approche de la Société en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction » de la circulaire préparée pour l'assemblée annuelle. Cette déclaration décrit la philosophie, les politiques et les programmes de rémunération de la Société qui sont influencés par un certain nombre de facteurs, tels que les orientations stratégiques, la performance financière et la création de valeur pour les actionnaires.

Puisqu'il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne sont pas contraignants. Cependant, le Comité RH passe en revue les résultats du vote afin de les prendre en considération au moment de l'examen de la philosophie, des politiques et des programmes en matière de rémunération des membres de la haute direction.

10. Politique de rémunération des administrateurs

Le Conseil établit la rémunération des administrateurs en fonction des recommandations du Comité RH, lequel revoit annuellement le mode et le montant de rémunération des administrateurs, incluant ceux du président du Conseil.

Le Conseil a adopté des lignes directrices en vertu desquelles les administrateurs sont tenus de détenir des actions ou des unités d'actions différées ayant une valeur égale à trois fois leurs honoraires annuels de base (la « **cible de détention** »). Les administrateurs ont jusqu'au 27 février 2025, ou dans un délai de cinq ans suivants la date de leur entrée en fonction, pour atteindre la cible de détention. Afin de déterminer l'atteinte de la cible de détention pour une année, la valeur des actions et des unités d'actions différées est calculée en fonction de plus élevé de i) la somme des actions et des unités d'actions différées détenues multipliée par le cours de clôture de l'action de la Société à la Bourse de Toronto le 31 décembre de l'année précédente, ou ii) le nombre d'actions détenues à cette date, multiplié par le coût moyen pondéré de celles-ci, plus la valeur des unités d'actions différées à cette date.

Tant que la cible de détention n'est pas atteinte, les administrateurs doivent recevoir au moins 50 % de leurs honoraires annuels de base sous forme d'unités d'actions différées. Une fois la cible de détention atteinte, les administrateurs peuvent choisir de toucher jusqu'à concurrence de 100 % de leurs honoraires annuels de base sous forme d'unités d'actions différées.

Les administrateurs qui sont membres de la haute direction de Boralex ne touchent aucune rémunération additionnelle pour les services qu'ils fournissent en tant qu'administrateurs.

11. Principes d’interactions avec les actionnaires

Le Conseil croit que l’interaction avec les actionnaires est une bonne pratique de gouvernance et favorise une plus grande transparence. En tout temps, les actionnaires peuvent donner leur point de vue sur la gouvernance et soulever d’autres questions touchant l’entreprise.

Le 27 février 2020, des principes d’interactions avec les actionnaires ont été adoptés par le Conseil. Ces principes décrivent comment les actionnaires peuvent communiquer avec le Conseil et la direction.

Ces principes d’interactions avec les actionnaires sont expliqués sur le site Web de Boralex.

BORALEX

Au-delà

DES ÉNERGIES RENOUVELABLES

boralex.com