



GROUPE COLABOR INC.

CHARTRE DU COMITÉ DE GOUVERNANCE

1. Objectif

Le comité de gouvernance est responsable de l'éthique, de la conformité et de la gouvernance d'entreprise de Groupe Colabor, en assurant, entre autres, le fonctionnement efficace selon les plus hauts standards en matière d'éthique, de conformité et de gouvernance du conseil et de ses comités, et pour assurer un ensemble commun d'attentes concernant la façon dont le conseil, ses comités, les hauts dirigeants et les cadres supérieurs devraient s'acquitter de leurs fonctions respectives.

Le mandat du comité énoncé aux présentes ne limite pas la portée des droits ou des pouvoirs conférés au conseil.

2. Interprétation

« **administrateur** » désigne un membre du conseil d'administration de Groupe Colabor dûment nommé ou élu, le cas échéant.

« **administrateur indépendant** » désigne un administrateur qui n'entretient pas avec Groupe Colabor, directement ou indirectement, une relation qui pourrait raisonnablement être perçue comme entravant l'exercice du jugement indépendant quant au meilleur intérêt de Groupe Colabor. Sauf exception, n'est pas un administrateur indépendant toute personne qui :

- (a) est ou qui a été, durant les trois dernières années, un membre de la direction ou un employé de Groupe Colabor;
- (b) est un membre de la famille immédiate d'un individu qui est ou qui a été, durant les trois dernières années, un membre de la direction de Groupe Colabor;
- (c) est ou qui a été (ou dont un membre de la famille immédiate est ou a été), durant les trois dernières années, un membre de la direction, un associé ou un employé d'un fournisseur important de services de Groupe Colabor (incluant les auditeurs externes);
- (d) est ou qui a été (ou dont un membre de la famille immédiate est ou a été), durant les trois dernières années, un membre de la direction d'une entité simultanément à la présence au comité de rémunération de cette entité de tout membre actuel de la direction de Groupe Colabor;

- (e) a avec Groupe Colabor ou une entité reliée une relation en vertu de laquelle elle peut accepter, directement ou indirectement, des honoraires de consultation, de conseil ou autres honoraires de Groupe Colabor, à l'exception de toute rémunération à titre de membre du conseil d'administration ou d'un comité du conseil d'administration de Groupe Colabor;
- (f) a reçu (ou dont un membre de la famille immédiate a reçu) plus de 75 000 \$ comme rémunération directe par Groupe Colabor sur une période de douze mois au cours des trois dernières années;
- (g) est une personne physique qui contrôle Groupe Colabor;
- (h) est membre du même groupe que Groupe Colabor; ou
- (i) est une personne physique qui est à la fois administrateur et salarié de Groupe Colabor.

« **comité** » désigne le comité de gouvernance de Groupe Colabor.

« **comités** » désigne le comité des ressources humaines, le comité d'audit et le comité de gouvernance de Groupe Colabor.

« **conflit d'intérêt** » désigne (i) un conflit d'intérêts réel fait référence à une situation dans laquelle un administrateur exerce un pouvoir ou s'acquitte d'un devoir ou d'une responsabilité et, ce faisant, a la possibilité de promouvoir son ou ses propres intérêts, (ii) un conflit d'intérêts potentiel fait référence à une situation dans laquelle l'intérêt propre d'un administrateur pourrait influencer l'exercice de son pouvoir d'administrateur ou l'accomplissement de ses devoirs ou responsabilités, ou (iii) un conflit d'intérêts perçu fait référence à une situation dans laquelle des personnes informées pourraient raisonnablement avoir l'appréhension qu'un conflit d'intérêts existe de la part de l'administrateur par rapport à un intérêt propre. Un conflit d'intérêts perçu est déterminé par la perception d'une "personne raisonnable" (un membre hypothétique du public) qui est "raisonnablement bien informée".

« **conseil d'administration** » désigne le conseil d'administration de Groupe Colabor.

« **Groupe Colabor** » désigne, collectivement, Groupe Colabor Inc. et ses filiales et affiliées.

« **hauts dirigeants** » désigne, le président et chef de la direction de Groupe Colabor, un dirigeant principal, dirigeant principal des finances, comptable principal (ou, en l'absence d'un tel comptable, le contrôleur), tout vice-président de Groupe Colabor responsable d'une division ou d'une fonction (comme les ventes, les ressources humaines et les services juridiques), tout autre dirigeant qui exerce une fonction d'élaboration de politiques ou toute autre personne qui exerce des fonctions d'élaboration de politiques similaires pour une entreprise. Les dirigeants des filiales d'une société sont réputés

dirigeants de la société s'ils remplissent ces fonctions d'élaboration des politiques pour le Groupe Colabor.

« **président** » désigne le président du comité de gouvernance.

« **président du conseil** » désigne le président du conseil d'administration.

« **président et chef de la direction** » signifie le président et chef de la direction de Groupe Colabor.

3. Composition du comité

3.1 Le comité est composé d'un minimum de 3 administrateurs. Tous les administrateurs du comité doivent être des administrateurs indépendants.

3.2 Le conseil d'administration nomme le président. Si celui-ci ne peut être présent lors d'une réunion du comité, les membres présents choisissent l'un d'eux pour agir à titre de président pour les fins de cette réunion spécifique.

4. Réunions et fonctionnement

4.1 Les réunions sont tenues au moins trois fois par année, sur convocation du président.

4.2 Le président du conseil d'administration et le président et chef de la direction de Groupe Colabor peuvent demander au président de tenir une réunion du comité.

4.3 Le quorum du comité se compose d'au moins la majorité des membres du comité alors en fonction. Un administrateur peut participer à une réunion par téléphone ou par d'autres moyens de communication, et un administrateur participant à une telle réunion par ces moyens est réputé être présent à la réunion.

4.4 L'avis de convocation à chaque réunion est remis à chaque membre du comité ainsi qu'aux autres administrateurs et aux hauts dirigeants de Groupe Colabor invités à participer. À moins d'être expressément convoqués, ces derniers ne reçoivent l'avis qu'à titre informatif.

4.5 Le comité peut inviter les personnes qu'il juge utile d'inviter, incluant les hauts dirigeants et des consultants, pour assister aux réunions et pour participer aux discussions concernant les affaires du comité.

4.6 Les membres du comité prennent, dans la mesure du possible, les mesures nécessaires pour assister aux assemblées du comité et pour prendre préalablement connaissance des sujets et documents qui y sont discutés.

4.7 Le secrétaire de Groupe Colabor agit à titre de secrétaire lors des réunions du comité. S'il n'est pas disponible, le comité nomme un secrétaire pour la réunion.

Le secrétaire assiste aux réunions, durant lesquelles il rédige le procès-verbal. Les procès-verbaux sont mis à la disposition des administrateurs pour consultation une fois qu'ils sont approuvés par le comité avant d'être inclus aux registres ou dossiers de Groupe Colabor.

- 4.8 Le comité remet périodiquement au conseil d'administration un rapport sur ses activités qui inclut la nature de ses délibérations et les recommandations qui y sont connexes.
- 4.9 Le comité peut, dans l'exercice de ses fonctions, consulter tout registre ou dossier pertinent de Groupe Colabor.
- 4.10 Les membres du comité reçoivent, en cette qualité, la rémunération que le conseil d'administration établit de temps à autre.

5. Responsabilités et fonctions

5.1 Conseil d'administration

5.1.1 Le comité examine les critères relatifs à la composition du conseil d'administration et de ses comités. Entre autres, il tient compte de la taille du conseil d'administration et de ses comités, de la proportion d'administrateurs indépendants, des critères utilisés par le conseil d'administration pour déterminer si un administrateur est indépendant, notamment, les lignes directrices en matière de gouvernance et de conduite des affaires concernant l'éthique et les conflits d'intérêts, de la représentativité du conseil d'administration, de l'efficacité générale du conseil d'administration ou d'un comité tels que constitués et du nombre d'années durant lesquelles chaque administrateur a siégé au conseil d'administration ou sur un comité. Pour déterminer si un administrateur est un administrateur indépendant, le conseil d'administration se référera aux exigences légales applicables et aux règles de toute bourse sur laquelle les titres de Groupe Colabor sont inscrits.

5.1.2 Lorsqu'il examine la composition du conseil, le comité s'assure qu'il dispose de la meilleure combinaison de compétences et d'expérience pour guider la stratégie à long terme de Groupe Colabor et ses activités commerciales. Le niveau d'éthique, d'intégrité et de valeurs personnelles et professionnelles des administrateurs doivent être au niveau le plus élevé possible. Ils doivent s'engager à représenter les meilleurs intérêts de Groupe Colabor et doivent avoir une perspective objective, une sagesse pragmatique, une maturité décisionnelle ainsi qu'une expertise, des compétences et des connaissances utiles à la supervision des activités de l'entreprise.

- 5.1.3 Lorsque requis, le comité identifie des candidats spécifiques dont les compétences, habiletés et qualités personnelles répondent aux besoins du conseil d'administration.
- 5.1.4 Groupe Colabor reconnaît l'importance et l'avantage d'avoir un conseil d'administration composé de personnes hautement talentueuses et expérimentées, compte tenu de la nécessité de favoriser et de promouvoir la diversité parmi les membres du conseil en ce qui concerne des attributs tels que le sexe, l'origine ethnique, l'âge, l'emplacement géographique et d'autres facteurs. Pour appuyer cet objectif, le comité, lorsqu'il identifie des candidats à proposer pour l'élection au conseil doit:
- a) considérer des personnes hautement qualifiées, en fonction de leurs talents, de leur expérience, de leur expertise fonctionnelle et de leurs compétences personnelles, de leur caractère et de leurs qualités en ce qui a trait aux plans et objectifs actuels et futurs de Groupe Colabor, ainsi qu'à l'évolution possible de la réglementation et de l'industrie ;
 - b) tenir compte des critères qui favorisent l'équilibre des genres et la diversité, y compris en ce qui concerne le genre, l'origine ethnique, l'âge, l'emplacement géographique et toute autre dimension de la diversité;
 - c) prendre en compte le niveau de représentation des femmes au sein du conseil d'administration et dans les postes de hauts dirigeants, ainsi que les marqueurs de diversité, lorsqu'il s'agit de recommander des candidats au conseil d'administration et de manière générale lors de la planification de la succession au sein du conseil d'administration; et
 - d) au besoin, engager des conseillers externes indépendants qualifiés pour aider le conseil d'administration à rechercher des candidats qui répondent aux critères du conseil d'administration en matière de compétences, d'équilibre entre les sexes, d'expérience et de diversité.
- 5.1.5 Pour faciliter ce processus, le comité est chargé d'examiner, dans le cadre de ses politiques et procédures et conformément au règlement 58-201, les éléments suivants :
- a) l'évaluation périodique de chaque administrateur, des comités et du conseil dans son ensemble afin de déterminer les points forts et les domaines à améliorer;

- b) en consultation avec le conseil d'administration, l'élaboration et la mise à jour d'une matrice des compétences des administrateurs qui identifie les compétences et l'expertise requises pour le conseil d'administration ainsi que les domaines potentiels de croissance et d'amélioration, ainsi que l'élaboration d'un plan de succession pour tout administrateur;
- c) des mesures visant à assurer que les processus de recrutement et d'identification des candidats sont appropriés en termes de profondeur et de portée pour favoriser l'identification et la progression de divers candidats.

5.1.6 Le conseil d'administration n'a pas adopté d'objectifs ou de quotas spécifiques pour les nominations au conseil d'administration en fonction du genre ou d'une autre diversité, en raison de la nécessité de prendre en compte des critères requis pour chaque nomination. Le conseil d'administration fera la promotion de ses objectifs en matière de diversité par le biais des initiatives énoncées dans la présente charte en vue d'identifier et de favoriser le développement d'un bassin adéquat de candidats à la nomination au fil du temps. De façon générale, Groupe Colabor aspire à ce que 25 % des membres du conseil d'administration et des hauts dirigeants soient des femmes d'ici 2025, dont 50 % seraient des membres nommés parmi les administrateurs indépendants. Le comité, dans le cadre de son examen périodique de la composition du conseil d'administration, évaluera l'efficacité du processus de nomination au conseil pour atteindre les objectifs de diversité de Groupe Colabor et surveillera la mise en œuvre de ces lignes directrices.

5.1.7 Le comité recommande au conseil d'administration des candidatures aux postes d'administrateurs devant être élus par les actionnaires aux assemblées annuelles des actionnaires.

5.1.8 Le comité recommande au conseil d'administration des candidatures pour combler les vacances au sein du conseil d'administration qui se produisent entre les assemblées annuelles des actionnaires de Groupe Colabor.

5.1.9 Le comité, avec la collaboration des hauts dirigeants pour des sujets spécifiques à l'industrie de Groupe Colabor, assiste le conseil d'administration dans la mise en place d'un programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux membres et membres existants du conseil d'administration.

5.1.10 Le comité recommande au conseil d'administration la révocation d'un administrateur lorsque surviennent des circonstances exceptionnelles comme une situation qui place un administrateur en conflit d'intérêts ou

lorsqu'il y a modification des critères qui ont justifié la nomination d'un administrateur.

5.1.11 Le comité vérifie que le conseil d'administration fonctionne indépendamment de la haute direction de Groupe Colabor et, à cette fin, s'assure de la tenue périodique de réunions des administrateurs sans la présence des membres de la haute direction de Groupe Colabor.

5.1.12 Le comité émet au conseil d'administration des recommandations touchant la rémunération des administrateurs et des membres des comités, y compris le caractère suffisant et la forme de la rémunération, lesquels doivent être un reflet réaliste des responsabilités et risques des postes occupés.

5.1.13 De façon générale, le comité recommande au conseil d'administration des mesures visant à améliorer l'efficacité du conseil d'administration. À cette fin, le comité établit les domaines dans lesquels les administrateurs pourraient collectivement ou individuellement améliorer leur contribution aux affaires de Groupe Colabor.

5.2 Conformité

5.2.1 Le comité vérifie la conformité de Groupe Colabor, des administrateurs et des hauts dirigeants aux dispositions légales et réglementaires applicables en matière de gouvernance, et fait périodiquement rapport au comité d'audit des principaux enjeux, risques et opportunités qui sont pertinents pour l'accomplissement du mandat de ce dernier.

6. Code d'éthique

6.1 Code d'éthique

6.1.1 Le comité examine périodiquement le code d'éthique, les principes et lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise et règles de conduite des affaires en matière de conflits d'intérêts (le « **code** ») et autres politiques accessoires, et formule au conseil d'administration des recommandations concernant son contenu et son application.

6.1.2 Le comité surveille le respect du code et examine les situations s'y rattachant qui sont portées à son attention.

6.1.3 Le comité recommande au conseil d'administration, dans certaines circonstances, d'accorder ou non des renoncations à des administrateurs et à des membres de la haute direction de Groupe Colabor relativement au respect du code. Lorsqu'une renonciation est accordée, le comité veille à ce que le conseil d'administration en divulgue la teneur en temps opportun et précise les circonstances à l'appui de la renonciation.

6.2 Principe de gouvernance

- 6.2.1 Le comité formule au conseil d'administration des recommandations générales concernant la gouvernance. Entre autres, il tient compte des directives établies dans la présente charte ainsi que des dispositions légales et réglementaires applicables en matière de gouvernance.
- 6.2.2 Le comité examine annuellement les relations entre le conseil d'administration et des hauts dirigeants de Groupe Colabor. Entre autres, il s'assure que les préoccupations du conseil d'administration concernant la gouvernance soient portées à l'attention des hauts dirigeants de Groupe Colabor.
- 6.2.3 Le comité émet des recommandations au conseil d'administration à l'égard de tout contrat ou entente avec des personnes reliées au sens du *Règlement 61-101 sur les mesures de protection des porteurs minoritaires lors d'opérations particulières* et plus particulièrement toute entente relative aux relations entre le Groupe Colabor et un administrateur non indépendant ou une société détenue ou contrôlée par cet administrateur non indépendant y compris les contrats et quelque autre entente régissant ces relations.
- 6.2.4 Le comité est chargé d'établir des périodes d'interdiction de transactions sur les actions de Groupe Colabor visant Groupe Colabor, les administrateurs de même que les consultants et membres de la haute direction de Groupe Colabor :
- a) dans les jours qui précèdent et qui suivent la divulgation de résultats financiers intérimaires et annuels;
 - b) dans les jours qui précèdent la divulgation de tout changement important; et
 - c) à toute autre période prescrite par la loi ou les règles boursières applicables.

6.3 Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise et règles de conduite des affaires en matière de conflits d'intérêts

- 6.3.1 Les conseils d'administration fonctionnent plus efficacement lorsque chaque administrateur est libre de tout conflit d'intérêts et exerce un jugement indépendant dans l'exercice de ses responsabilités.
- 6.3.2 Le conseil d'administration s'attend à ce que les administrateurs, hauts dirigeants et employés de Groupe Colabor agissent de façon éthique en tout temps et adhèrent au code de l'entreprise. Le comité fera des

recommandations au président du conseil pour toute décision requise afin de résoudre tous les conflits d'intérêts impliquant un administrateur ou un haut dirigeant; toutefois, si un conflit d'intérêts implique un membre du comité, et qu'il n'y a pas au moins deux autres membres de ce comité qui ne sont pas impliqués dans le conflit d'intérêts, alors le conseil résoudra ce conflit.

- 6.3.3 Les administrateurs doivent divulguer rapidement tout conflit d'intérêts au comité et au conseil d'administration. Cette divulgation doit être faite avant toute réunion du conseil d'administration au cours de laquelle les transactions ou les questions relatives au conflit d'intérêts seront abordées. S'il existe un conflit d'intérêts important qui ne peut être résolu par le conseil d'administration sur recommandation du comité, l'administrateur en situation de conflit d'intérêts doit démissionner.
- 6.3.4 En plus des responsabilités statutaires des administrateurs de divulguer tous les conflits d'intérêts et, en général, de s'abstenir de voter sur les questions pour lesquelles l'administrateur a un conflit d'intérêts, l'administrateur doit se récuser de toute discussion ou décision sur toute question pour laquelle l'administrateur est empêché de voter en raison d'un conflit d'intérêts ou qui affecte autrement ses intérêts personnels, commerciaux ou professionnels ou autrement, comme l'exigent les lois, les exigences et les règles applicables de toute bourse sur laquelle les titres de Groupe Colabor sont inscrits.
- 6.3.5 Si un administrateur (i) est partie à un contrat ou à une transaction ou à une transaction proposés avec Groupe Colabor, (ii) est un administrateur, un haut dirigeant ou un cadre supérieur, ou une personne agissant à un titre similaire, d'une partie, ou d'une société affiliée à cette partie, à un contrat ou à une transaction proposés avec Groupe Colabor, (iii) a un intérêt important dans une personne ou une société affiliée à une personne qui est partie à un contrat ou à une transaction ou à un contrat ou à une transaction proposés avec Groupe Colabor, ou (iv) est en conflit d'intérêts avec Groupe Colabor, il doit divulguer, dès que possible, la nature et l'étendue de son intérêt par écrit au président du conseil et au président du comité, ou, dans le cas du président du conseil, au président du comité, ou, dans le cas du président du comité, au président et chef de la direction.

Dans de telles circonstances, un administrateur ne doit pas :

- a) recevoir des documents ou de l'information fournis aux membres du conseil d'administration ou des comités concernant ce contrat, cette transaction ou tout autre sujet entrant en conflit avec les intérêts de Groupe Colabor;

- b) être présent lors des réunions du conseil d'administration ou des comités pendant que la question est discutée;
- c) voter sur toute résolution visant à approuver un tel contrat, transaction ou autre décision sur un tel sujet conflictuel; ou
- d) recevoir une copie de l'extrait du procès-verbal détaillant les discussions tenues au sujet de ce contrat, de cette transaction ou de tout autre sujet conflictuel, sauf pour examiner la divulgation relative à la déclaration de conflit de cet administrateur;

sauf si le contrat ou la transaction ou le contrat ou la transaction proposé, ou cet autre sujet conflictuel :

- e) est lié à sa rémunération en tant qu'administrateur, dirigeant, employé ou agent de Groupe Colabor;
- f) est lié à l'achat d'une assurance responsabilité; ou
- g) est avec une société affiliée du Groupe Colabor;

à condition, toutefois, que la présence de l'administrateur à la réunion où ce vote est pris ou la reconnaissance écrite par l'administrateur de l'existence d'une résolution écrite, soit prise en considération dans la détermination du quorum requis ou du nombre minimum d'administrateurs requis.

6.3.6 Dans tous les cas où un administrateur est présumé être en conflit d'intérêts, les directives énoncées à l'article 6.3.5 s'appliquent.

6.3.7 Un administrateur est présumé être en conflit d'intérêts s'il agit à titre de dirigeant ou est, directement ou indirectement, un actionnaire de contrôle d'une entité dont les activités sont identiques ou substantiellement identiques à celles exercées par Groupe Colabor, et qu'un ou plusieurs des sujets ou situations suivants surviennent :

- a) toute discussion, présentation ou révision du plan stratégique de Groupe Colabor au niveau du conseil d'administration ou de tout comité;
- b) une question qui n'est pas considérée dans le cours normal des affaires de Groupe Colabor, telle que, sans s'y limiter, les acquisitions, les dispositions d'actifs ou le financement, ou une innovation qui pourrait donner un avantage concurrentiel à cet administrateur;

- c) un contrat ou une transaction importante avec un fournisseur ou un client qui n'est pas autrement couvert par la section 6.3.5 ci-dessus et qui doit être approuvé par le conseil d'administration.

6.4 Ressources externes et internes

- 6.4.1 Le comité embauche des conseillers externes indépendants s'il le juge nécessaire ou souhaitable pour ses besoins. Par contre, le comité ne peut déléguer ses responsabilités, sauf tel qu'expressément prévu dans la présente charte.
- 6.4.2 Le comité peut, dans l'exercice de ses fonctions, consulter tout registre ou dossier pertinent de Groupe Colabor.
- 6.4.3 Le président se prononce sur l'opportunité pour le conseil d'administration d'engager des conseillers externes aux frais de Groupe Colabor lorsque les circonstances le justifient dans l'exécution de leurs responsabilités.

6.5 Auto-évaluation

Le conseil d'administration et chaque comité procéderont à une auto-évaluation annuelle. Chaque année, il sera demandé aux administrateurs de fournir au comité leurs évaluations de l'efficacité du conseil d'administration et des comités auxquels ils participent. Ces évaluations porteront, au minimum, sur l'efficacité et le caractère adéquat des réunions du conseil d'administration et de ses comités, sur le caractère adéquat et opportun des renseignements fournis au conseil d'administration par les hauts dirigeants et les cadres supérieurs de Groupe Colabor, sur la diversité de l'expérience des administrateurs individuels et sur les contributions de chaque administrateur.

6.6 Propositions des actionnaires

Le comité examine les propositions présentées par les actionnaires au conseil d'administration et formule des recommandations à cet égard ou renvoie ces propositions au président et chef de la direction de Groupe Colabor pour que celui-ci formule des recommandations.

6.7 Signalement

Le comité met en place les politiques et procédures nécessaires pour signaler les cas d'irrégularités dans les pratiques financières, comptables, de contrôle interne et commerciales, ainsi que les cas d'inconduite, de violation du code de Groupe Colabor.

6.8 Politique de communication

- 6.8.1 Le comité recommande au conseil d'administration une politique de communication. Le comité examine la nécessité de réviser la politique de communication sur une base annuelle.
- 6.8.2 Le comité émet des recommandations au conseil d'administration afin que la politique de communication décrive la façon dont Groupe Colabor s'y prend pour communiquer ses buts et objectifs aux actionnaires de Groupe Colabor et aux autres parties intéressées. Entre autres, ces recommandations tiennent compte des moyens par lesquels les actionnaires de Groupe Colabor et les autres parties intéressées peuvent communiquer avec Groupe Colabor.
- 6.8.3 Le comité émet des recommandations au conseil d'administration afin que la politique de communication traite de la façon dont Groupe Colabor s'y prend pour interagir avec les analystes, les investisseurs, les autres parties intéressées et le public, y compris la divulgation de tout énoncé prévisionnel. Entre autres, ces recommandations tiennent compte des obligations d'information continue et occasionnelle et des obligations en matière de protection de l'information confidentielle.
- 6.8.4 Le comité soumet à l'examen des hauts dirigeants de Groupe Colabor toute information de nature financière pouvant être divulguée de façon à déterminer son caractère matériel et afin de prévenir toute divulgation sélective. Dans le cas où l'information aurait été divulguée de façon sélective, le comité veille à ce qu'un communiqué de presse adéquat visant à rectifier la situation soit émise.
- 6.8.5 Le comité émet des recommandations au conseil d'administration concernant la conformité de Groupe Colabor avec les obligations et les lignes directrices des autorités compétentes en matière de valeurs mobilières. Entre autres, le comité se prononce sur la divulgation de l'information concernant le système de gouvernance de Groupe Colabor et le fonctionnement de ce système.
- 6.8.6 Le comité identifie les administrateurs et les hauts dirigeants de Groupe Colabor qui sont habilités à se prononcer publiquement au nom de Groupe Colabor.

6.9 Examen du mandat

Le conseil d'administration délègue au comité la responsabilité d'examiner annuellement chacune des chartes des comités afin d'en réévaluer le caractère suffisant et la nécessité d'y effectuer certaines mises à jour, lesquelles seront discutées avec le(s) comité(s) concerné(s) et recommandées par le comité au conseil d'administration, le cas échéant.

* * *