

6.2

Réglementation et instructions générales

6.2 RÉGLEMENTATION ET INSTRUCTIONS GÉNÉRALES

6.2.1 Consultation

Projet de règlement

Loi sur les valeurs mobilières
(chapitre V-1.1, a. 331.1, par. 1°, 19.5° et 34° et a. 331.2)

Règlement modifiant le Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance et concordants

Avis est donné par l'Autorité des marchés financiers (l'« Autorité »), que, conformément à l'article 331.2 de la *Loi sur les valeurs mobilières*, chapitre V-1.1, le règlement suivant dont le texte est publié ci-dessous, pourra être pris par l'Autorité et ensuite soumis au ministre des Finances pour approbation, avec ou sans modification, à l'expiration d'un délai de 90 jours à compter de sa publication au Bulletin de l'Autorité :

- *Règlement modifiant le Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance.*

Vous trouverez également ci-dessous le projet de Modification de *l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance.*

Consultation

Toute personne intéressée ayant des commentaires à formuler à ce sujet est priée de les faire parvenir par écrit au plus tard le **12 juillet 2023**, en s'adressant à :

Me Philippe Lebel
Secrétaire et directeur général des affaires juridiques
Autorité des marchés financiers
Place de la Cité, tour Cominar
2640, boulevard Laurier, bureau 400
Québec (Québec) G1V 5C1
Télécopieur : (514) 864-6381
Courrier électronique : consultation-en-cours@lautorite.qc.ca

Renseignements additionnels

Des renseignements additionnels peuvent être obtenus en s'adressant à :

Olivier Girardeau
Directeur de l'encadrement et de la surveillance de la finance durable
Autorité des marchés financiers
Tél. : 514 395-0337, poste 4331
Numéro sans frais : 1 877 525-0337
Courriel : olivier.girardeau@lautorite.qc.ca

Martin Latulippe
Analyste expert à la réglementation
Autorité des marchés financiers
Tél. : 514 395-0337, poste 4331
Numéro sans frais : 1 877 525-0337
Courriel : martin.latulippe@lautorite.qc.ca

Le 13 avril 2023

AVIS DE CONSULTATION DES ACVM

PROJET DE RÈGLEMENT MODIFIANT LE RÈGLEMENT 58-101 SUR L'INFORMATION CONCERNANT LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE, VISANT PARTICULIÈREMENT L'ANNEXE 58-101A1, INFORMATION CONCERNANT LA GOUVERNANCE

PROJET DE MODIFICATION DE L'INSTRUCTION GÉNÉRALE 58-201 RELATIVE À LA GOUVERNANCE

Le 13 avril 2023

Introduction

Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les **ACVM** ou **nous**) publions pour une période de consultation de 90 jours ce qui suit :

- deux projets de *Règlement modifiant le Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (le **règlement**), dont l'Annexe 58-101A1, *Information concernant la gouvernance* (l'**Annexe 58-101A1**) (les **projets de modification du règlement**);
- deux projets de modification de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* (l'**instruction générale**) (les **projets de modification de l'instruction générale**);

(collectivement, les **projets de modification**), portant sur la sélection des candidats au conseil d'administration, le renouvellement de celui-ci et la diversité, ainsi que, dans le cas du règlement, sur son article 1.1.

Les ACVM lancent une consultation sur deux approches qui s'inscrivent dans la suite des obligations d'information existantes dans l'Annexe 58-101A1 concernant la représentation féminine au conseil d'administration et aux postes de membres de la haute direction ainsi que le renouvellement du conseil d'administration, adoptées par la plupart des territoires membres des ACVM en 2014¹ (les **obligations de 2014**). Si chacune de ces approches est fondée sur des concepts différents abordés plus loin, elles visent toutes deux à procurer aux investisseurs de l'information bonifiée et utile à la prise de leurs décisions d'investissement et de vote.

Nous publions le présent avis afin de recueillir des commentaires sur les projets de modification, et en particulier pour connaître l'approche qui, selon les intervenants, répondrait le mieux aux besoins des parties prenantes. La consultation publique prendra fin le 12 juillet 2023.

Bien que les autorités en valeurs mobilières de la Colombie-Britannique et de l'Île-du-Prince-Édouard n'aient pas mis en œuvre les obligations de 2014, toutes participent à la consultation sur les projets de modification en vue de leur mise en œuvre.

¹ Ces obligations n'ont pas été mises en œuvre en Colombie-Britannique ni à l'Île-du-Prince-Édouard, mais elles l'ont été en Alberta, en 2016.

Le texte des projets de modification est publié avec le présent avis et peut être consulté sur les sites Web des membres des ACVM suivants :

www.albertasecurities.com

www.bcsc.bc.ca

www.fcaa.gov.sk.ca

www.fcnc.ca

www.lautorite.qc.ca

www.mbsecurities.ca

www.nssc.novascotia.ca

www.osc.ca

Objet

Les projets de modification introduisent des changements aux obligations d'information sur la gouvernance prévues dans l'Annexe 58-101A1 ainsi qu'aux lignes directrices en la matière énoncées dans l'instruction générale en ce qui a trait à la sélection des candidats au conseil d'administration, au renouvellement de celui-ci et à la diversité.

Plus particulièrement, les projets de modification exigeraient de l'information sur d'autres aspects de la diversité que la représentation féminine, tout en conservant les obligations d'information actuellement établies en la matière dans le cadre des obligations de 2014. Pour les ACVM, il importe que les pratiques des émetteurs sur le plan de la diversité au sein de leur conseil d'administration et parmi leur haute direction soient transparentes pour les investisseurs. Aussi les projets de modification visent-ils à amener les émetteurs non émergents à présenter de l'information pertinente sur la façon dont ils trouvent et évaluent les candidats au conseil d'administration et abordent son renouvellement, et sur la façon dont ils prennent en compte la diversité dans cette démarche. On reconnaît ainsi que la prise en considération de la diversité par le conseil d'administration fait partie intégrante de ses procédures de sélection des candidats et de renouvellement.

Les projets de modification de l'instruction générale viendraient étoffer les lignes directrices qui y sont énoncées relativement à la sélection des candidats au conseil d'administration et en ajouter sur son renouvellement et la diversité en son sein. Ces lignes directrices complèteraient donc adéquatement les obligations d'information prévues dans l'Annexe 58-101A1, dans leur version modifiée par les projets de modification du règlement.

Les projets de modification témoignent de l'engagement des ACVM de veiller à ce que les investisseurs disposent de l'information nécessaire pour prendre des décisions d'investissement et de vote éclairées. En voici les principaux objectifs :

- accroître la transparence sur le plan de la diversité, féminine et autre, au conseil d'administration et aux postes de membres de la haute direction;
- fournir aux investisseurs de l'information utile à la prise de décisions leur permettant de mieux comprendre l'imbrication de la diversité et des décisions stratégiques de l'émetteur;
- fournir des indications aux émetteurs sur les pratiques de gouvernance liées à la sélection des candidats au conseil d'administration, au renouvellement de celui-ci et à la diversité.

Nous sommes déterminés à engager le dialogue avec les Autochtones et leurs organisations. Nous l'élargirons à mesure que nous développerons notre compréhension de la meilleure façon de l'aborder. Les commentaires recueillis dans le cadre de dialogues menés par certains membres des ACVM seront communiqués aux autres membres afin que tous puissent en tirer parti.

Contexte

Conformément aux obligations de 2014, les émetteurs non émergents doivent fournir annuellement de l'information sur les éléments suivants :

- la durée des mandats des administrateurs et les autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration;
- les politiques sur la représentation féminine au conseil;
- la prise en compte de la représentation féminine dans la procédure de recherche et de sélection des candidats aux postes d'administrateurs;
- la prise en compte de la représentation féminine dans la nomination des membres de la haute direction;
- les cibles de l'émetteur concernant la représentation féminine au conseil et aux postes de membres de la haute direction;
- le nombre de femmes au conseil et aux postes de membres de la haute direction.

Les obligations de 2014 visaient à rendre plus transparentes la représentation féminine au conseil et aux postes de membres de la haute direction pour les investisseurs ainsi que l'approche des émetteurs à cet égard afin d'éclairer la prise de décisions d'investissement et de vote.

Au cours des dernières années, plusieurs initiatives ont mis en lumière l'importance de la diversité, outre la représentation féminine, au sein des conseils d'administration et parmi la haute direction, notamment les suivantes :

- Depuis le 1^{er} janvier 2020, toute société ayant fait appel au public assujettie à la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (la **LCSA**) doit fournir de l'information sur la diversité en ce qui concerne les femmes, les Autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis), les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles lors de toute assemblée annuelle des actionnaires tenue à compter de cette date.
- En février 2020, le gouvernement de l'Ontario a créé le Groupe de travail sur la modernisation relative aux marchés financiers, dans le but d'examiner et de moderniser les marchés financiers de la province. Dans son rapport final publié en janvier 2021, le Groupe de travail a formulé des recommandations portant sur la diversité au sein des conseils d'administration.
- Le 1^{er} octobre 2020, des investisseurs institutionnels qui gèrent des actifs de plus de 2,3 billions de dollars ont signé la Déclaration des investisseurs canadiens sur la diversité et l'inclusion, initiative visant à lutter contre les inégalités systémiques et à faire avancer la cause de la diversité et de l'inclusion.

Vu l'intérêt croissant que suscite la diversité, le personnel des ACVM a entrepris les consultations, les recherches et les examens suivants sur le sujet :

- **Consultations** – En mai 2021, nous avons annoncé la tenue de consultations auprès de divers intervenants afin de mieux comprendre leurs besoins et leurs points de vue en matière de diversité, féminine et autre, lesquelles ont pris diverses formes, notamment des documents de consultation, des tables rondes, des rencontres et d'autres communications avec les intervenants.

Voici, dans les grandes lignes, les commentaires recueillis :

- la diversité constitue un élément important de la prise de décisions d'investissement et de vote;
 - la grande majorité des investisseurs estime qu'il faut étendre le régime d'information existant à la diversité autre que féminine, tout en conservant les obligations d'information propres aux femmes;
 - la diversité au sein des conseils d'administration et parmi les postes de membres de la haute direction est une pierre angulaire d'une saine gouvernance;
 - de nombreux intervenants préconisent l'adoption de lignes directrices relatives à la diversité qui accorderaient aux émetteurs une certaine souplesse pour les adapter à leur situation;
 - les investisseurs institutionnels et les agences de conseil en vote élaborent des politiques sur la diversité qui ont donné lieu à des disparités d'un émetteur à un autre dans les pratiques d'information en la matière;
 - certains intervenants sont en faveur d'un cadre uniforme et standardisé d'information sur la diversité;
 - d'autres ont fait valoir qu'une approche flexible serait davantage adaptée aux marchés des capitaux diversifiés du Canada, et ont exprimé des craintes quant à la divulgation de caractéristiques personnelles.
- **Recherches** – Les ACVM ont aussi revu et mis à jour les recherches sur l'approche adoptée en matière de diversité par certaines autorités en valeurs mobilières étrangères. L'Annexe B du présent avis résume ces approches, qui témoignent de l'intérêt croissant pour la diversité en général, féminine et autre. Les ACVM continuent de suivre les évolutions en la matière au pays et à l'étranger.
 - **Examens annuels** – Nous nous sommes penchés sur les pratiques des émetteurs en matière d'information ainsi que sur les principales tendances observées dans les huit examens annuels de l'information sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction menés par plusieurs membres des ACVM depuis la mise en œuvre des obligations de 2014. Tout récemment, l'Avis multilatéral 58-314 du personnel des ACVM, *Examen sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction* indiquait que la proportion des postes d'administrateurs occupés par des femmes était depuis passée de 11 % à 24 %.

Les projets de modification s'appuient sur ces consultations, recherches et examens.

Résumé des projets de modification

Projets de modification du règlement

Deux versions des modifications de l'Annexe 58-101A1 sont soumises à la consultation (la **Version A** et la **Version B**). Elles sont généralement harmonisées en ce qui a trait aux obligations d'information relatives à la sélection des candidats au conseil d'administration et au renouvellement de celui-ci, mais elles traduisent des approches différentes de l'information à fournir sur la diversité.

Dans le cadre de la présente consultation, nous souhaitons obtenir des commentaires sur les deux propositions. Si toutes les autorités en valeurs mobilières participantes tiennent la consultation sur les Versions A et B, certaines ont toutefois manifesté une préférence pour l'une ou l'autre. Plus particulièrement, la British Columbia Securities Commission, l'Alberta Securities Commission, la Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan et le Bureau du surintendant des valeurs mobilières des Territoires du Nord-Ouest sont en faveur de la Version A, alors que la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, quant à elle, appuie la Version B. Pour le moment, l'Autorité des marchés

financiers, la Commission des services financiers et des services aux consommateurs du Nouveau-Brunswick, la Commission des valeurs mobilières du Manitoba, la Nova Scotia Securities Commission, l'Office of the Superintendent of Securities de Terre-Neuve-et-Labrador, le Bureau du surintendant des valeurs mobilières du Nunavut, le Bureau du surintendant des valeurs mobilières du Yukon et le Superintendent of Securities, Department of Justice and Public Safety de l'Île-du-Prince-Édouard n'ont pas exprimé de préférence.

Les deux versions visent à rendre plus transparente la diversité, féminine et autre, au sein des conseils d'administration et parmi la haute direction, de même qu'à fournir aux investisseurs de l'information utile à la prise de décisions qui leur permettra de mieux comprendre la manière dont l'émetteur aborde la diversité. Les principaux aspects de chaque approche, représentés dans la conception de la version applicable, sont globalement décrits ci-après.

Conformément à la Version A, l'émetteur serait tenu de communiquer son approche en matière de diversité à l'égard du conseil d'administration et de la haute direction sans avoir à fournir de l'information sur des groupes précis, à l'exception des femmes. Il aurait l'obligation de décrire les objectifs qu'il a choisis d'atteindre sur le plan de la diversité ainsi que la façon dont il mesure les progrès vers leur atteinte, et exposer les mécanismes qu'il a jugé appropriés pour ce faire. Il doit communiquer toute donnée qu'il choisit de recueillir sur certains groupes qu'il trouve pertinents pour son approche en matière de diversité, mais il peut en déterminer le mode de présentation. Nous sommes conscients que certains investisseurs préféreraient une certaine comparabilité de cette information. Cela dit, l'approche préconisée dans la Version A accorde à chaque émetteur la latitude d'élaborer des pratiques et des politiques en la matière qui conviennent à sa situation, sans exiger de données précises pour certains groupes. Elle évite également que les autorités en valeurs mobilières définissent les groupes que l'approche de l'émetteur en matière de diversité doit viser, outre les femmes.

À l'instar de l'approche adoptée dans la LCSA (bien qu'elle s'en éloigne dans une certaine mesure en ce qui a trait aux catégories utilisées), celle de la Version B impose la communication d'information sur la représentation au sein des conseils d'administration et parmi la haute direction de cinq groupes désignés, à savoir les femmes, les Autochtones, les personnes racisées, les personnes handicapées ainsi que les personnes de la communauté LGBTQ2I+. Un émetteur pourrait aussi fournir volontairement de l'information sur d'autres groupes. Toutes ces données devraient être indiquées dans un tableau standardisé afin d'en favoriser l'uniformité et la comparabilité. L'information présentée devrait provenir d'une déclaration volontaire de la part des administrateurs et des membres de la haute direction. Par ailleurs, la Version B prévoirait la communication de toute stratégie ou politique écrite ainsi que des objectifs mesurables en lien avec la diversité au sein du conseil d'administration de l'émetteur.

La principale différence entre les deux versions réside dans le fait que la Version B exige de l'information sur des groupes historiquement sous-représentés, ce qui la rend en phase avec l'approche privilégiée dans la LCSA tout en procurant des données statistiques qui sont comparables entre les émetteurs relativement à ces groupes. L'approche proposée dans la Version A s'appuie sur l'idée que les autorités en valeurs mobilières ne devraient pas établir de catégories de diversité autre que les femmes, laissant ainsi le soin à l'émetteur de déterminer les aspects de la diversité qui sont les plus bénéfiques pour ses activités et sa stratégie. Bref, une approche moins normative. Elle pourrait aussi éviter les limites à l'exhaustivité de l'information obtenue à l'aide des déclarations volontaires relativement aux catégories déterminées, bien

que ce problème puisse également se poser pour ces catégories ou d'autres que l'émetteur choisirait d'utiliser conformément à la Version A.

On trouvera à l'Annexe A jointe au présent avis une comparaison plus détaillée entre les deux versions, et avec les obligations d'information actuelles. Le texte des projets de modification du règlement est publié avec le présent avis.

Obligations d'information existantes relativement aux femmes

Les deux versions maintiennent essentiellement les obligations de 2014 concernant l'information sur la représentation féminine aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction. Elles exigeraient toujours la communication d'information selon le principe « se conformer ou s'expliquer » relativement aux politiques et aux cibles adoptées sur le sujet. En outre, on y prévoit encore la présentation des données sur les femmes au conseil d'administration et aux postes de membres de la haute direction. À notre avis, il importe que les nouvelles obligations d'information relatives à la diversité ne touchent aucunement le fond des obligations de 2014, qui depuis plus de neuf ans ont permis la communication de renseignements précieux aux parties prenantes. Malgré l'élargissement proposé du concept de diversité, ces dernières semblent nombreuses à considérer que l'information sur la représentation féminine au conseil d'administration et aux postes de membres de la haute direction demeure importante.

Émetteurs non émergents

Les Versions A et B ne s'appliqueraient qu'aux émetteurs non émergents, comme c'est le cas pour les obligations de 2014. Nous ne proposons actuellement pas de modifier l'Annexe 58-101A2, *Information concernant la gouvernance (émetteur émergent)*. Nous recueillons des commentaires pour savoir s'il serait opportun d'adapter les projets de modification du règlement afin d'englober les émetteurs émergents dans une deuxième phase du projet.

Projets de modification de l'instruction générale

Les projets de modification de l'instruction générale viendraient étoffer les lignes directrices qui y sont énoncées à l'intention de tous les émetteurs relativement à la sélection des candidats au conseil d'administration et en ajouter sur le renouvellement du conseil d'administration et la diversité en son sein, afin de compléter les obligations d'information que prévoit l'Annexe 58-101A1 dans sa version modifiée.

Bien que ces lignes directrices n'aient pas de valeur prescriptive, nous encouragerions les émetteurs à les prendre en considération lors de l'élaboration de leurs propres pratiques de gouvernance ainsi qu'à les appliquer et à les adapter en fonction de leur situation, à fur et à mesure qu'elle évolue. Leur formulation vise à réaliser un équilibre entre les objectifs d'assurer la protection des investisseurs, de favoriser l'équité et l'efficacité des marchés des capitaux et de prendre en compte le caractère évolutif de la gouvernance.

Les lignes directrices proposées aborderaient les aspects suivants :

- les responsabilités du comité des candidatures;
- la politique écrite sur la procédure de sélection des administrateurs;
- l'utilisation d'une grille de profils;
- la planification efficace de la relève et les mécanismes de renouvellement du conseil d'administration, dont la durée des mandats;
- la politique écrite sur la diversité;

- les cibles de représentation de la diversité au sein du conseil d'administration et parmi la haute direction.

Deux versions des modifications de l'instruction générale sont soumises à la consultation. Les lignes directrices relatives à la sélection des candidats au conseil d'administration et à son renouvellement y sont harmonisées, alors que celles portant sur la diversité au sein du conseil d'administration diffèrent afin d'être cohérentes avec les obligations d'information prévues à la Version A et à la Version B, respectivement.

Le texte de ces lignes directrices est publié avec le présent avis.

Répercussions sur les investisseurs

Les projets de modification du règlement devraient être avantageux pour les investisseurs, en plus de rehausser la qualité de l'information présentée. Il en résultera une information plus pertinente qui permettra la prise de décisions d'investissement et de vote éclairées chez les investisseurs.

Coûts et avantages prévus des projets de modification du règlement

À notre avis, les projets de modification du règlement rehausseront la qualité de l'information transmise aux investisseurs, leur permettant ainsi de prendre des décisions d'investissement et de vote plus éclairées. Grâce à la clarification et à la simplification des obligations d'information relatives à la sélection des candidats au conseil d'administration, au renouvellement de celui-ci ainsi qu'à la diversité, la présentation de l'information par les émetteurs non émergents s'en trouverait ainsi allégée. C'est pourquoi nous croyons que ces projets n'alourdiront pas considérablement le fardeau réglementaire. Ils ne nuiront pas à la protection des investisseurs ni à l'efficacité des marchés des capitaux.

Points d'intérêt local

Le cas échéant, d'autres renseignements exigés par la législation en valeurs mobilières locale sont publiés en annexe au présent avis.

Consultation

En plus des commentaires sur tous les aspects des projets de modification, nous souhaitons obtenir des réponses aux questions suivantes :

Sélection des candidats au conseil d'administration

1. Les projets de modification du règlement exigeraient la communication d'information sur les compétences, les connaissances, l'expérience, les aptitudes et les qualités qui sont prises en compte dans l'évaluation d'un candidat. Cette obligation soulève-t-elle des préoccupations chez les émetteurs en lien avec la communication de renseignements confidentiels ou sensibles sur le plan concurrentiel? Veuillez motiver votre réponse. (*Veillez consulter le tableau intitulé « Sélection des candidats au conseil d'administration » à l'Annexe A jointe au présent avis pour la description de cette obligation.*)

Approche en matière de diversité

2. Nous lançons une consultation sur deux options en ce qui a trait à l'obligation de communiquer de l'information sur l'approche en matière de diversité (Version A et Version B). Quelle approche répond le mieux aux besoins des investisseurs pour la prise de décisions d'investissement et de vote?

7

Quelle version convient davantage aux émetteurs pour décrire leur approche en matière de diversité au sein du conseil d'administration et de la haute direction? L'une des approches suscite-t-elle des enjeux pour les émetteurs? Selon vous, y a-t-il des obligations se trouvant dans l'une des versions qui sont préférables à leur équivalent dans l'autre? Veuillez motiver votre réponse.

3. L'information sur l'approche et les objectifs des émetteurs en matière de diversité chez les membres de la haute direction est-elle utile pour les investisseurs? Cette obligation soulève-t-elle des enjeux pour les émetteurs? Veuillez motiver votre réponse. *(Veuillez consulter le tableau intitulé « Approche en matière de diversité – Postes de membres de la haute direction » à l'Annexe A jointe au présent avis pour la description de cette obligation.)*
4. Les émetteurs devraient-ils être tenus de présenter des données sur certains groupes désignés, conformément à l'approche préconisée dans la Version B? Ou devraient-ils seulement avoir à fournir de l'information sur les femmes et les groupes identifiés pour lesquels ils collectent des données, conformément à l'approche prônée dans la Version A? Veuillez motiver votre réponse. *(Veuillez consulter le tableau intitulé « Concept de diversité » à l'Annexe A jointe au présent avis pour la description des « groupes désignés » et des « groupes identifiés ».)*
5. Serait-il avantageux d'exiger que les données fournies soient présentées sous forme de tableau? Cette obligation pose-t-elle des enjeux pour les émetteurs? Veuillez motiver votre réponse.
6. Entrevoiez-vous pour les émetteurs constitués en vertu de la LCSA des problèmes ou des difficultés à fournir l'information exigée par les deux régimes? Veuillez motiver votre réponse.

Application aux émetteurs émergents

7. Devrions-nous envisager l'élaboration d'obligations d'information semblables pour les émetteurs émergents lors d'une deuxième phase du projet? Dans l'affirmative, y aurait-il lieu de moduler les obligations d'information proposées afin de tenir compte des différents stades de développement des émetteurs émergents ainsi que de leur situation? Veuillez motiver votre réponse.

Veuillez présenter vos commentaires par écrit au plus tard le **12 juillet 2023**. Si vous ne les envoyez pas par courriel, veuillez également les fournir dans un fichier électronique (format Microsoft Word).

Veuillez adresser votre mémoire aux membres des ACVM, comme suit :

Alberta Securities Commission
 Autorité des marchés financiers
 British Columbia Securities Commission
 Bureau du surintendant des valeurs mobilières du Nunavut
 Bureau du surintendant des valeurs mobilières, Territoires du Nord-Ouest
 Bureau du surintendant des valeurs mobilières du Yukon
 Commission des services financiers et des services aux consommateurs (Nouveau-Brunswick)
 Commission des valeurs mobilières de l'Ontario
 Commission des valeurs mobilières du Manitoba
 Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan
 Nova Scotia Securities Commission
 Office of the Superintendent of Securities, Terre-Neuve-et-Labrador
 Superintendent of Securities, Department of Justice and Public Safety, Île-du-Prince-Édouard

Veillez n'envoyer vos commentaires qu'aux adresses suivantes, et ils seront acheminés aux autres membres.

M^c Philippe Lebel
 Secrétaire et directeur général des affaires
 juridiques
 Autorité des marchés financiers
 Place de la Cité, tour Cominar
 2640, boulevard Laurier, bureau 400
 Québec (Québec) G1V 5C1
 Télécopieur : 514 864-6381
consultation-en-cours@lautorite.qc.ca

Commission des valeurs mobilières de l'Ontario
 The Secretary
 20 Queen Street West
 22nd Floor, Box 55
 Toronto (Ontario)
 M5H 3S8
 Télécopieur : 416 593-2318
comment@osc.gov.on.ca

Nous ne pouvons préserver la confidentialité des commentaires parce que la législation en valeurs mobilières de certaines provinces exige la publication des commentaires écrits reçus pendant la période de consultation. Tous les commentaires seront affichés sur le site Web de l'Autorité des marchés financiers au www.lautorite.qc.ca et sur celui de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario au www.osc.gov.ca. Nous invitons donc les intervenants à ne pas inclure de renseignements personnels directement dans les commentaires à publier. Il importe qu'ils précisent en quel nom le mémoire est présenté.

Contenu des annexes

Le présent avis contient les annexes suivantes :

- Annexe A : Comparaison détaillée de la Version A et de la Version B avec les obligations d'information actuelles
- Annexe B : Approche en matière de diversité privilégiée par certaines autorités en valeurs mobilières étrangères

Questions

Veillez adresser vos questions à l'une des personnes suivantes :

Autorité des marchés financiers

Olivier Girardeau
 Directeur de l'encadrement et de la surveillance
 de la finance durable
 Tél. : 514 395-0337, poste 4331
 Courriel : olivier.girardeau@lautorite.qc.ca

Martin Latulippe
 Analyste expert à la réglementation
 Tél. : 514 395-0337, poste 4331
 Courriel : martin.latulippe@lautorite.qc.ca

British Columbia Securities Commission

Melody Chen
 Senior Legal Counsel
 Legal Services, Corporate Finance
 Tél. : 604 899-6530
 Courriel : mchen@bcsc.bc.ca

Nazma Lee
 Senior Legal Counsel
 Legal Services, Corporate Finance
 Tél. : 604 899-6867
 Courriel : nlee@bcsc.bc.ca

Alberta Securities Commission

Jennifer Smith
Senior Legal Counsel
Office of the General Counsel
Tél. : 403 355-3898
Courriel : jennifer.smith@asc.ca

Nicole Law
Senior Securities Analyst
Corporate Finance
Tél. : 403 355-4865
Courriel : nicole.law@asc.ca

Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan

Heather Kuchuran
Director, Corporate Finance
Securities Division
Tél. : 306 787-1009
Courriel : heather.kuchuran@gov.sk.ca

Commission des valeurs mobilières du Manitoba

Patrick Weeks
Deputy Director, Corporate Finance
Tél. : 204 945-3326
Courriel : patrick.weeks@gov.mb.ca

Commission des valeurs mobilières de l'Ontario

Jo-Anne Matear
Special Advisor to the Executive on Sustainable
Finance and Emerging Regulatory Issues,
Executive Office
Tél. : 416 593-2323
Courriel : jmatear@osc.gov.on.ca

Jonathan Blackwell
Senior Accountant, Corporate Finance
Tél. : 416 593-8138
Courriel : jblackwell@osc.gov.on.ca

Katie DeBartolo
Senior Accountant, Corporate Finance
Tél. : 416 593-2166
Courriel : kdebartolo@osc.gov.on.ca

Aisha Suleman
Advisor, Global and Domestic Affairs
Tél. : 416 593-2324
Courriel : asuleman@osc.gov.on.ca

Commission des services financiers et des services aux consommateurs du Nouveau-Brunswick

Ella-Jane Loomis
Conseillère juridique principale, Valeurs
mobilières
Tél. : 506 453-6591
Courriel : ella-jane.loomis@fcnb.ca

Nova Scotia Securities Commission

Abel Lazarus
Director, Corporate Finance
Tél. : 902 424-6859
Courriel : abel.lazarus@novascotia.ca

Valerie Tracy
Securities Analyst
Tél. : 902 424-5718
Courriel : valerie.tracy@novascotia.ca

ANNEXE A

COMPARAISON DÉTAILLÉE DE LA VERSION A ET DE LA VERSION B AVEC LES OBLIGATIONS D'INFORMATION ACTUELLES

Voici une comparaison plus détaillée de la Version A et de la Version B avec les obligations d'information actuelles

Sélection des candidats au conseil d'administration

Obligations d'information actuelles (rubrique 6 de l'Annexe 58-101A1)	Projets de modification prévoyant les Versions A et B (rubrique 6 de l'Annexe 58-101A1)
Indiquer la procédure suivie pour trouver de nouveaux candidats au conseil d'administration.	Les projets de modification élargiraient les obligations actuelles en exigeant que soit indiquée la façon dont le conseil d'administration trouve et évalue ses nouveaux candidats.
Indiquer si le conseil d'administration a ou non un comité des candidatures composé uniquement d'administrateurs indépendants. Dans la négative, indiquer les mesures prises par le conseil pour encourager une procédure de sélection objective.	Obligations comparables.
Exposer les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du comité des candidatures.	Il ne serait plus nécessaire de décrire les responsabilités, les pouvoirs et le fonctionnement du comité des candidatures.
Aucune obligation de communiquer de l'information relative à une politique écrite sur la procédure de sélection.	Les projets de modification exigeraient de l'émetteur qu'il indique si son conseil d'administration a adopté une politique écrite sur la procédure de sélection et, dans la négative, qu'il explique la façon dont il procède à la sélection. Selon la Version B, il y aurait lieu d'indiquer si pareille politique aborde la sélection de personnes appartenant aux groupes désignés (au sens attribué à cette expression). La notion de « groupe désigné » est exposée plus loin, sous « Approche en matière de diversité ». La Version A, quant à elle, ne mentionne pas la diversité lorsqu'il est question de la politique écrite, mais tient plutôt compte de tous les aspects de la diversité abordés dans la partie « Approche en matière de diversité », comme on peut le voir ci-après.
Les obligations actuelles n'abordent pas d'autres aspects de la procédure de sélection.	Les projets de modification exigeraient l'information suivante : <ul style="list-style-type: none"> le mode de gestion des conflits d'intérêts survenant ou pouvant survenir pendant la procédure de sélection; le fait que le conseil d'administration s'est doté ou non d'une grille de profils présentant l'ensemble des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes et des qualités qu'il possède et recherche chez ses membres;

Obligations d'information actuelles (rubrique 6 de l'Annexe 58-101A1)	Projets de modification prévoyant les Versions A et B (rubrique 6 de l'Annexe 58-101A1)
	<ul style="list-style-type: none"> les compétences, les connaissances, l'expérience, les aptitudes et les qualités qui sont prises en compte dans l'évaluation d'un candidat.

Renouvellement du conseil d'administration

Obligations d'information actuelles (rubrique 10 de l'Annexe 58-101A1)	Projets de modification prévoyant les Versions A et B (rubrique 6.1 de l'Annexe 58-101A1)
Indiquer si l'émetteur a fixé ou non la durée du mandat des administrateurs ou prévu d'autres mécanismes de renouvellement de celui-ci et, dans l'affirmative, décrire cette durée ou ces mécanismes.	Les projets de modification exigeraient une description plus large des <i>modalités</i> de renouvellement du conseil d'administration. Outre les obligations actuelles, il y aurait celle d'indiquer la façon dont tout mécanisme de renouvellement adopté, autre que la durée des mandats des administrateurs, concourt de façon efficace à son renouvellement.
Si l'émetteur n'a ni fixé la durée des mandats des administrateurs, ni prévu d'autres mécanismes de renouvellement de celui-ci, en indiquer les motifs.	Obligations comparables.

Approche en matière de diversité

Obligations d'information actuelles (rubriques 11 à 15 de l'Annexe 58-101A1)	Projets de modification prévoyant la Version A (rubriques 6.2 et 6.3 de l'Annexe 58-101A1)	Projets de modification prévoyant la Version B (rubriques 6.2, 6.3 et 6.4 de l'Annexe 58-101A1)
Concept de diversité		
Les obligations d'information actuelles se concentrent uniquement sur les femmes.	La Version A introduirait le concept de « groupe identifié », expression s'entendant d'un groupe de personnes physiques dotées de caractéristiques personnelles communes dont la représentation au conseil d'administration ou parmi les membres de la haute direction de l'émetteur fait nommément partie de sa stratégie en matière de diversité, mais n'incluant pas les femmes.	La Version B introduirait le concept de « groupe désigné », à savoir les personnes qui s'auto-identifient comme faisant partie de l'un ou de plusieurs des groupes suivants : les Autochtones, les personnes de la communauté LGBTQ2I+, les personnes handicapées, les personnes racisées ou les femmes. Chacun de ces groupes (sauf les femmes) serait également défini.

	<p>Dans les instructions, il est précisé que les groupes identifiés dont il est question à la rubrique 6.2 peuvent comprendre, sans s'y limiter, les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles, les personnes de la communauté LGBTQ2I+ et les membres des minorités linguistiques.</p> <p>L'expression « groupe identifié » est large et adaptable, ce qui permet aux émetteurs d'y inclure tout groupe de personnes physiques ayant une caractéristique personnelle commune. Dans les faits, la Version A exigerait de l'information à l'égard des femmes et de tout groupe identifié qui fait nommément partie de leur stratégie en matière de diversité.</p>	<p>Les émetteurs seraient tenus de présenter de l'information sur chacun de ces groupes, qui sont identiques sur le fond à ceux prévus par la LCSA et auxquels ont été ajoutées les personnes de la communauté LGBTQ2I+.</p>
Approche en matière de diversité – Conseil d'administration		
<p>Indiquer le détail de toute politique écrite sur la recherche et la sélection de candidates aux postes d'administrateurs, et s'il est tenu compte ou non de la représentation des femmes dans la procédure de sélection.</p> <p>Dans la négative, en indiquer les motifs.</p> <p>(Rubriques 11 et 12 de l'Annexe 58-101A1)</p>	<p>La Version A exigerait que l'émetteur décrive son approche concernant l'atteinte ou le maintien de la diversité au sein de son conseil d'administration, notamment ses objectifs relativement à la représentation des femmes et des personnes physiques appartenant aux groupes identifiés, les mécanismes qu'il a mis en place pour les atteindre, la façon dont il mesure les progrès accomplis ainsi que les progrès annuels et cumulatifs accomplis.</p> <p>Il y aurait également obligation de présenter toute politique ou procédure écrite adoptée par le conseil d'administration relativement aux femmes et aux</p>	<p>La Version B exigerait que l'émetteur décrive sa stratégie écrite concernant l'atteinte ou le maintien de la diversité au sein de son conseil d'administration, notamment toute politique écrite adoptée par ce dernier sur la représentation en son sein des personnes appartenant aux groupes désignés (au sens attribué à cette expression).</p> <p>Si l'émetteur n'a pas adopté pareille politique, il aurait à en indiquer les motifs.</p> <p>La Version B fait mention de la « stratégie écrite » de l'émetteur afin de mettre l'accent sur une formulation transparente de son approche en matière de diversité et sur les objectifs souhaités que</p>

	<p>personnes physiques appartenant aux groupes identifiés. Si le conseil d'administration n'a pas adopté pareille politique ou procédure écrite, il faudrait en indiquer les motifs.</p> <p>La Version A fait mention de l'« approche » et des « objectifs » des émetteurs relativement à la diversité au sein de leur conseil d'administration, puisqu'il se peut qu'ils n'aient pas tous adopté une stratégie officielle en la matière, mais en tiennent tout de même compte dans la sélection de leurs candidats.</p>	<p>les administrateurs et autres parties prenantes peuvent prendre en considération.</p>
Approche en matière de diversité – Membres de la haute direction		
<p>Indiquer si l'émetteur tient compte ou non de la représentation des femmes dans la nomination des candidats aux postes de membres de la haute direction. S'il n'en tient pas compte, préciser ses motifs.</p> <p>(Rubrique 13 de l'Annexe 58-101A1)</p>	<p>Selon la Version A, il faudrait fournir la même information sur l'approche en matière de diversité et les objectifs pour les membres de la haute direction que pour le conseil d'administration.</p> <p>L'information descriptive vise à donner plus de contexte sur l'information requise sur les cibles et les données relatives aux membres de la haute direction (tel qu'il est décrit ci-après).</p>	<p>La Version B n'exigerait aucune information sur la prise en considération de la diversité dans la nomination des candidats aux postes de membres de la haute direction ni sur l'approche de l'émetteur en lien avec la gestion des talents pour ceux-ci, puisque la présentation de cette information détaillée pourrait alourdir le fardeau réglementaire sans que les investisseurs en retirent des avantages.</p>
Cibles et autres objectifs mesurables		
<p>Indiquer si l'émetteur s'est donné ou non une cible à l'égard de la représentation féminine à son conseil d'administration et à sa haute direction. Le cas échéant, indiquer la cible ainsi que les progrès accomplis vers son atteinte au cours de l'année et depuis son adoption. S'il ne</p>	<p>La Version A exigerait de l'information au sujet des cibles pour la représentation des femmes et des personnes physiques appartenant aux groupes identifiés au conseil d'administration et aux postes de membres de la haute direction. Pour chaque cible, l'émetteur devrait fournir le nombre ou le pourcentage cible,</p>	<p>La Version B exigerait de l'information essentiellement semblable à celle demandée dans la Version A à l'égard des cibles, sauf qu'elle porterait sur les groupes désignés (au sens attribué à cette expression). Par ailleurs, une bonne partie de cette information devrait être</p>

<p>l'a pas fait, en indiquer les motifs.</p> <p>(Rubrique 14 de l'Annexe 58-101A1)</p>	<p>ou la fourchette de nombres ou de pourcentages, qu'il s'est fixé, le délai établi pour son atteinte ainsi que les progrès annuels et cumulatifs accomplis vers son atteinte.</p> <p>Si l'émetteur ne s'est donné aucune cible de cette sorte, il devrait en indiquer les motifs</p>	<p>présentée dans un tableau standardisé.</p> <p>De plus, la Version B exigerait de l'information au sujet de tout objectif mesurable de la stratégie écrite de l'émetteur, à l'exception des cibles, qui se rapporte à la représentation des groupes désignés (au sens attribué à cette expression). Cette obligation est semblable à celle décrite dans la partie « Approche en matière de diversité – Conseil d'administration » pour la Version A.</p>
Données		
<p>Indiquer le nombre et la proportion de femmes siégeant au conseil d'administration et occupant un poste à la haute direction de l'émetteur.</p> <p>(Rubrique 15 de l'Annexe 58-101A1)</p>	<p>La Version A élargirait les obligations d'information actuelles afin d'y inclure la communication des données sur la représentation des personnes physiques appartenant aux groupes identifiés, mais uniquement pour les émetteurs qui les collectent. Ces données pourraient toujours être présentées sous forme descriptive.</p>	<p>La Version B exigerait que soit présentée sous forme de tableau standardisé l'information suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le nombre d'administrateurs et de membres de la haute direction de l'émetteur qui s'auto-identifient comme faisant partie d'un groupe désigné (au sens attribué à cette expression), d'un autre groupe issu de la diversité identifié par le conseil d'administration ou de plus d'un groupe désigné (sur trois exercices); • le nombre de postes d'administrateurs pourvus durant l'exercice par des femmes et des personnes physiques appartenant aux groupes désignés (au sens attribué à cette expression).

ANNEXE B

APPROCHE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ PRIVILÉGIÉE PAR CERTAINES AUTORITÉS
EN VALEURS MOBILIÈRES ÉTRANGÈRES

Voici un résumé de l'approche choisie par certaines autorités en valeurs mobilières étrangères en matière de diversité .

- **Financial Conduct Authority du Royaume-Uni (FCA)** – Le 20 avril 2022, la FCA a publié le document intitulé *Policy Statement PS22/3*² dans lequel est présentée sa décision réglementaire finale portant sur les propositions formulées dans le document intitulé *CP 21/24 Diversity and inclusion on company boards and executive committees*. Les sociétés devront indiquer si elles ont atteint certaines cibles en matière de diversité et dans la négative, en préciser les motifs. Elles devront par ailleurs présenter sous forme de tableau normalisé la représentation des genres et de l'ethnicité (en chiffres) au sein de leur conseil d'administration et parmi leur haute direction.
- **Securities and Exchange Commission des États-Unis (SEC)** – En 2020, lors de l'allocation de la SEC prononcée devant le Council of Institutional Investors, la commissaire Allison Lee a déclaré que la SEC devait en faire davantage pour se doter d'un mandat précis sur la diversité. Dans son programme en matière de réglementation du printemps 2022, la SEC indiquait que la Division of Corporation Finance envisage de lui recommander de proposer des modifications réglementaires afin de bonifier l'information fournie par les personnes inscrites au sujet de la diversité chez les candidats et les membres siégeant à leur conseil d'administration.

² Financial Conduct Authority (2022) *Diversity and Inclusion on Company Boards and Executive Management*.
<https://www.fca.org.uk/publication/policy/ps22-3.pdf>

RÈGLEMENT MODIFIANT LE RÈGLEMENT 58-101 SUR L'INFORMATION CONCERNANT LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Loi sur les valeurs mobilières
(chapitre V-1.1, a. 331.1, par. 1°, 19.5° et 34°)

1. L'Annexe 58-101A1 du Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance (chapitre V-1.1, r. 32) est modifiée :

1° par le remplacement de la rubrique 6 par les suivantes :

« 6. Sélection des candidats au conseil d'administration

Décrire la façon dont le conseil d'administration trouve et évalue de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs, notamment :

- a) le fait qu'il a ou non un comité des candidatures et, dans l'affirmative, que ce dernier est uniquement composé ou non d'administrateurs indépendants;
- b) s'il n'a pas de comité des candidatures, ou si ce dernier n'est pas uniquement composé d'administrateurs indépendants, les mesures qu'il a prises pour encourager une procédure de sélection objective;
- c) toute politique écrite sur la procédure de sélection;
- d) s'il n'a pas adopté pareille politique, la façon dont il procède à la sélection;
- e) son mode de gestion des conflits d'intérêts survenant ou pouvant survenir pendant la procédure de sélection;
- f) le fait qu'il s'est doté ou non d'une grille présentant l'ensemble des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes et des qualités qu'il possède et recherche chez ses membres;
- g) les compétences, les connaissances, l'expérience, les aptitudes et les qualités qui sont prises en compte dans l'évaluation d'un candidat.

« 6.1. Renouvellement du conseil d'administration

Décrire les modalités de renouvellement du conseil d'administration, notamment :

- a) la durée des mandats des administrateurs qu'il a fixée;
- b) tout mécanisme de renouvellement, autre que la durée des mandats des administrateurs, qu'il a adopté ainsi que la façon dont il concourt à son renouvellement;
- c) s'il n'a ni fixé la durée des mandats des administrateurs ni prévu de mécanismes pour son renouvellement, en indiquer les motifs.

« 6.2. Approche en matière de diversité

Dans la présente annexe, l'expression « groupe identifié » s'entend d'un groupe de personnes physiques dotées de caractéristiques personnelles communes dont la représentation au conseil d'administration ou parmi les membres de la haute direction fait nommément partie de la stratégie de l'émetteur en matière de diversité, mais n'inclut pas les femmes.

Décrire l'approche de l'émetteur concernant l'atteinte ou le maintien de la diversité au sein de son conseil d'administration et parmi les membres de la haute direction, notamment :

- a) ses objectifs relativement à la représentation des femmes et des personnes physiques appartenant aux groupes identifiés au conseil d'administration et aux postes de membre de la haute direction;

b) les mécanismes qu'il a mis en place pour atteindre les objectifs visés au paragraphe *a*;

c) la façon dont il mesure les progrès accomplis vers l'atteinte des objectifs visés au paragraphe *a*;

d) les progrès annuels et cumulatifs accomplis vers l'atteinte des objectifs visés au paragraphe *a*;

e) toute politique ou procédure écrite adoptée par le conseil d'administration relativement aux femmes et aux personnes physiques appartenant aux groupes identifiés;

f) si le conseil d'administration n'a pas adopté de politique visée au paragraphe *e*, en indiquer les motifs;

g) le fait que l'émetteur a fixé ou non un nombre ou un pourcentage cible, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, concernant la représentation des groupes suivants au plus tard à une date précise :

i) les femmes au conseil d'administration;

ii) les personnes physiques appartenant aux groupes identifiés au conseil d'administration;

iii) les femmes aux postes de membre de la haute direction;

iv) les personnes physiques appartenant aux groupes identifiés aux postes de membre de la haute direction;

h) si l'émetteur s'est donné au moins une cible pour la représentation des femmes et des personnes physiques appartenant aux groupes identifiés conformément au paragraphe *g*, indiquer les éléments suivants :

i) le nombre ou le pourcentage cible, ou la fourchette de nombres ou de pourcentages, qu'il s'est fixé;

ii) le délai établi pour son atteinte;

iii) les progrès annuels et cumulatifs accomplis vers son atteinte;

i) si l'émetteur ne s'est donné aucune cible conformément au paragraphe *g*, en indiquer les motifs.

« 6.3. Nombre de femmes et de personnes physiques appartenant aux groupes identifiés au conseil d'administration et aux postes de membre de la haute direction de l'émetteur

a) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes au conseil d'administration de l'émetteur.

b) Indiquer le nombre et la proportion (en pourcentage) de femmes aux postes de membre de la haute direction de l'émetteur, y compris toute filiale importante.

c) Si l'émetteur collecte des données sur le nombre et la proportion de personnes appartenant aux groupes identifiés au conseil d'administration, indiquer ce nombre et cette proportion (en pourcentage).

d) Si l'émetteur collecte des données sur le nombre et la proportion de personnes appartenant aux groupes identifiés aux postes de membre de la haute direction, y compris de toute filiale importante, indiquer ce nombre et cette proportion (en pourcentage). »;

2° par la suppression des rubriques 10 à 15;

3° par la suppression des instructions 4 et 5;

4° par l'ajout, après l'instruction 5, de la suivante :

« 6. Les groupes identifiés dont il est question à la rubrique 6.2 peuvent comprendre, sans s'y limiter, les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles, les personnes de la communauté LGBTQ2I+ et les membres des minorités linguistiques. ».

2. 1° Le présent règlement entre en vigueur le (*indiquer ici la date d'entrée en vigueur du présent règlement*).

2° En Saskatchewan, malgré le paragraphe 1, le présent règlement entre en vigueur à la date de son dépôt auprès du registraire des règlements si celle-ci tombe après le (*indiquer ici la date d'entrée en vigueur du présent règlement*).

MODIFICATION DE L'INSTRUCTION GÉNÉRALE 58-201 RELATIVE À LA GOUVERNANCE

1. L'article 1.1 de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* est modifié par le remplacement des deuxième et troisième alinéas par le suivant :

« Les lignes directrices exposées dans la présente instruction générale n'ont pas valeur prescriptive. Nous sommes conscients que le marché canadien est composé d'un vaste éventail d'émetteurs à différents stades de développement. Ainsi, il se peut que des émetteurs émergents n'aient pas mis en place des pratiques élaborées en matière de gouvernance, et que de petits émetteurs non émergents en soient aux premières étapes de l'élaboration de politiques sur le sujet. En particulier, nous reconnaissons qu'il peut être difficile pour les émetteurs d'intégrer certaines des lignes directrices énoncées ci-après sur la diversité. Nous les encourageons cependant à les prendre en compte pour élaborer leurs propres pratiques en matière de gouvernance de même qu'à les appliquer et à les adapter à leur situation, au fur et à mesure qu'elle évolue. ».

2. L'article 2.1 de cette instruction générale est modifié, dans le texte anglais, par le remplacement de « he or she » par « the director ».

3. Cette instruction générale est modifiée par l'ajout, après l'article 3.11, des suivants :

« **3.11.1.** Le comité des candidatures devrait avoir la responsabilité de se pencher sur les éléments suivants et formuler au conseil d'administration des recommandations en la matière :

- a) la taille appropriée du conseil, dans le souci de favoriser l'efficacité de la prise de décisions;
- b) la planification de la relève au conseil;
- c) l'orientation et la formation continue des administrateurs;
- d) l'élaboration et la mise en œuvre d'une procédure d'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités et des administrateurs;
- e) le processus de recrutement des administrateurs.

« **3.11.2.** Le conseil d'administration devrait se doter d'une grille des profils présentant l'ensemble des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes, des qualités et du degré d'indépendance qu'il possède ou recherche chez ses membres. Pour s'acquitter efficacement de son mandat et répondre adéquatement aux enjeux d'affaires et de gouvernance touchant l'émetteur, qu'ils soient existants ou nouveaux, il devrait revoir cette grille régulièrement et profiter de cet exercice pour recruter de nouveaux administrateurs ou offrir de la formation continue à ceux qui sont en poste.

« **3.11.3.** Le conseil d'administration devrait adopter une politique écrite sur la procédure de sélection des candidats au conseil qui expose les mesures prises en la matière ainsi que son approche relative à la planification de sa relève.

« **3.11.4.** Les recommandations en vue de la sélection des candidats au conseil d'administration devraient être fondées sur des critères objectifs. Dans l'élaboration de ses recommandations, le comité des candidatures devrait tenir compte des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes, des qualités et du degré d'indépendance suivants :

- a) ceux qui sont nécessaires au fonctionnement efficace du conseil, dans son ensemble;
- b) ceux de chaque administrateur existant et de chaque nouveau candidat.

Le comité des candidatures devrait également évaluer si chaque nouveau candidat a suffisamment de temps et de ressources à consacrer aux fonctions d'administrateur.

« Renouveau du conseil »

« 3.11.5. Le conseil d'administration devrait maintenir un plan efficace de relève des administrateurs qui satisfait aux critères suivants :

a) il prévoit un processus et un délai transparents pour le remplacement des membres du conseil de sorte que les compétences, les connaissances, l'expérience, les aptitudes et les qualités nécessaires sont maintenues;

b) il permet au conseil de demeurer composé d'administrateurs de longue date ayant une compréhension approfondie de l'émetteur et de ses activités, et de nouveaux administrateurs amenant de nouvelles idées et un regard neuf;

c) il veille au maintien de l'indépendance du conseil par rapport à la direction.

« 3.11.6. Le conseil d'administration devrait adopter des mécanismes de renouvellement qui conviennent à sa situation, lesquels peuvent inclure les suivants :

a) fixer la durée des mandats des administrateurs;

b) évaluer l'efficacité d'un administrateur dont la candidature à la réélection au conseil est proposée;

c) utiliser une grille des profils pour relever les lacunes en ce qui a trait aux compétences, aux connaissances, à l'expérience, aux aptitudes, aux qualités et au degré d'indépendance du conseil, dans son ensemble.

« 3.11.7. L'émetteur qui fixe la durée des mandats des administrateurs peut notamment prendre en compte les facteurs suivants :

a) la taille et la composition actuelles du conseil d'administration, ainsi que la grille des profils;

b) l'indépendance du conseil par rapport à la direction et la structure de propriété de l'émetteur;

c) les attributs de l'émetteur, dont son secteur d'activité, sa taille et son stade de développement;

d) l'existence d'autres mécanismes, comme des évaluations régulières, garantissant l'efficacité des membres du conseil.

« Diversité et cibles »

« 3.11.8. Le conseil d'administration devrait envisager l'adoption d'une politique ou d'un processus écrits en matière de diversité pour veiller à ce que le recrutement des administrateurs soit structuré de manière à y promouvoir une grande variété d'expériences et de points de vue.

« 3.11.9. Le conseil d'administration devrait se fixer des objectifs pour atteindre la diversité en son sein et parmi les membres de la haute direction. Pour ce faire, il pourrait s'agir d'instaurer des mécanismes tels que l'établissement de cibles, la mise sur pied d'un conseil pour la diversité, l'élaboration de programmes de formation et de leadership ainsi que l'intensification des démarches stratégiques en vue de constituer une banque de candidatures diversifiées aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction.

« 3.11.10. Pour l'application de la présente instruction générale, l'expression « cible » s'entend au sens de l'Annexe 58-101A1 du *Règlement 58-101 sur l'information*

concernant les pratiques en matière de gouvernance. Le conseil d'administration devrait revoir et évaluer annuellement l'adéquation de toute cible fixée, le cas échéant, pour la représentation des groupes mentionnés au paragraphe g de la rubrique 6.2 de l'Annexe 58-101A1. Afin de déterminer si une cible est adéquate, le conseil devrait tenir compte d'une variété de facteurs, notamment les suivants :

a) sa taille et sa composition actuelles, ainsi que la grille des profils;

b) les attributs de l'émetteur, dont son secteur d'activité, sa taille et son stade de développement, ses investisseurs, ses parties prenantes et l'endroit où il exerce ses activités. ».

4. Les articles 3.12 à 3.14 de cette instruction générale sont abrogés.

5. L'article 3.18 de cette instruction générale est modifié :

1° par le remplacement, dans ce qui précède le paragraphe a du texte anglais, de « his, her » par « their »;

2° par le remplacement des paragraphes a et b par les suivants :

« a) dans le cas du conseil ou d'un comité du conseil, de son mandat ou de sa charte, de sa composition et de l'efficacité de la collaboration entre les administrateurs en vue de l'atteinte des objectifs de l'émetteur;

« b) dans le cas des administrateurs, de la description de poste applicable, ainsi que des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes et des qualités qu'ils sont censés apporter au conseil. ».

RÈGLEMENT MODIFIANT LE RÈGLEMENT 58-101 SUR L'INFORMATION CONCERNANT LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Loi sur les valeurs mobilières
(chapitre V-1.1, a. 331.1, par. 1°, 19.5° et 34°)

1. L'article 1.1 du Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance (chapitre V-1.1, r. 32) est modifié :

1° par l'insertion, avant la définition de l'expression « code », de la suivante :

« « Autochtone » : une personne membre des Premières Nations, des Inuits ou des Métis du Canada; »;

2° par l'insertion, après la définition de l'expression « filiale importante », de la suivante :

« « groupe désigné » : les Autochtones, les personnes de la communauté LGBTQ2I+, les personnes racisées, les personnes handicapées ou les femmes; »;

3° par l'insertion, après la définition de l'expression « notice annuelle », des suivantes :

« « personne de la communauté LGBTQ2I+ » : notamment une personne lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, bispirituelle ou intersexuelle;

« « personne handicapée » : une personne qui a une déficience durable et récurrente soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et qui réunit l'une des conditions suivantes, y compris la personne dont les limitations fonctionnelles liées à sa déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour son emploi ou dans son lieu de travail :

a) elle considère qu'elle a des aptitudes réduites pour exercer un emploi;

b) elle pense qu'elle risque d'être classée dans cette catégorie par son employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience;

« « personne racisée » : une personne, autre qu'un Autochtone, qui n'est pas de race blanche ou n'a pas la peau blanche; ».

2. L'Annexe 58-101A1 de ce règlement est modifiée :

1° par le remplacement de la rubrique 6 par les suivantes :

« 6. Sélection des candidats au conseil d'administration

Décrire la façon dont le conseil d'administration trouve et évalue de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs, notamment :

a) le fait qu'il a ou non un comité des candidatures et, dans l'affirmative, que ce dernier est uniquement composé ou non d'administrateurs indépendants;

b) s'il n'a pas de comité des candidatures, ou si ce dernier n'est pas uniquement composé d'administrateurs indépendants, les mesures qu'il a prises pour encourager une procédure de sélection objective;

c) toute politique écrite sur la procédure de sélection, notamment la sélection de personnes appartenant aux groupes désignés;

d) s'il n'a pas adopté pareille politique, la façon dont il procède à la sélection;

e) son mode de gestion des conflits d'intérêts survenant ou pouvant survenir pendant la procédure de sélection;

f) le fait qu'il s'est doté ou non d'une grille présentant l'ensemble des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes et des qualités qu'il possède et recherche chez ses membres;

g) les compétences, les connaissances, l'expérience, les aptitudes et les qualités qui sont prises en compte dans l'évaluation d'un candidat.

« 6.1. Renouvellement du conseil d'administration

Décrire les modalités de renouvellement du conseil d'administration, notamment :

a) la durée des mandats des administrateurs qu'il a fixée;

b) tout mécanisme de renouvellement, autre que la durée des mandats des administrateurs, qu'il a adopté ainsi que la façon dont il concourt à son renouvellement;

c) s'il n'a ni fixé la durée des mandats des administrateurs ni prévu de mécanismes pour son renouvellement, en indiquer les motifs.

« 6.2. Approche en matière de diversité

Décrire la stratégie écrite de l'émetteur concernant l'atteinte ou le maintien de la diversité au sein de son conseil d'administration, notamment :

a) toute politique écrite adoptée par le conseil d'administration sur la représentation en son sein des personnes appartenant aux groupes désignés;

b) si l'émetteur n'a pas adopté de politique visée au paragraphe *a*, en indiquer les motifs.

« 6.3. Cibles et autres objectifs mesurables

a) Indiquer si l'émetteur a fixé ou non l'atteinte d'un nombre ou d'un pourcentage cible, ou d'une fourchette de nombres ou de pourcentages, concernant la représentation des groupes suivants au plus tard à une date précise :

i) les femmes au conseil d'administration;

ii) les personnes appartenant aux groupes désignés, autres que les femmes, au conseil d'administration;

iii) les femmes aux postes de membre de la haute direction;

iv) les personnes appartenant aux groupes désignés, autres que les femmes, aux postes de membre de la haute direction.

b) Si l'émetteur ne s'est donné aucune cible pour chaque groupe visé au paragraphe *a*, en indiquer les motifs.

c) Si l'émetteur s'est donné une cible conformément au paragraphe *a*, remplir le tableau ci-dessous à la date de clôture de son dernier exercice.

	Cible	Délai pour l'atteinte de la cible	Progrès annuel et cumulatif accomplis vers l'atteinte de la cible
Femmes au conseil d'administration de l'émetteur	<i>[Indiquer le nombre ou le pourcentage, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, de femmes qui doivent siéger au conseil d'administration]</i>	<i>[Indiquer la date pour l'atteinte de la cible]</i>	<i>[Indiquer l'année durant laquelle la cible a été atteinte ou, à défaut, indiquer « sans objet ».</i> <i>Si la cible a été atteinte auparavant mais que le nombre ou le pourcentage est en deçà de celle-ci, l'indiquer.]</i> Faire état des progrès de l'émetteur en regard de l'atteinte et du maintien de la cible.
Personnes appartenant aux groupes désignés (autres que les femmes) au conseil d'administration de l'émetteur	<i>[Indiquer le nombre ou le pourcentage, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, de personnes appartenant aux groupes désignés (autres que les femmes) qui doivent siéger au conseil d'administration]</i>	<i>[Indiquer la date pour l'atteinte de la cible]</i>	<i>[Indiquer l'année durant laquelle la cible a été atteinte ou, à défaut, indiquer « sans objet ».</i> <i>Si la cible a été atteinte auparavant mais que le nombre ou le pourcentage est en deçà de celle-ci, l'indiquer.]</i> Faire état des progrès de l'émetteur en regard de l'atteinte et du maintien de la cible.
Femmes aux postes de membre de la haute direction de l'émetteur	<i>[Indiquer le nombre ou le pourcentage, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, de femmes qui doivent occuper un poste à la haute direction de l'émetteur]</i>	<i>[Indiquer la date pour l'atteinte de la cible]</i>	<i>[Indiquer l'année durant laquelle la cible a été atteinte ou, à défaut, indiquer « sans objet ».</i> <i>Si la cible a été atteinte auparavant mais que le nombre ou le pourcentage est en deçà de celle-ci, l'indiquer.]</i> Faire état des progrès de l'émetteur en regard de l'atteinte et du maintien de la cible.
Personnes appartenant aux groupes désignés (autres que les femmes) aux postes de membre de la haute direction de l'émetteur	<i>[Indiquer le nombre ou le pourcentage, ou une fourchette de nombres ou de pourcentages, de personnes appartenant aux groupes désignés (autres que les femmes) qui doivent occuper un poste de membre de la</i>	<i>[Indiquer la date pour l'atteinte de la cible]</i>	<i>[Indiquer l'année durant laquelle la cible a été atteinte ou, à défaut, indiquer « sans objet ».</i> <i>Si la cible a été atteinte auparavant mais que le nombre ou le</i>

	<i>haute direction de l'émetteur]</i>		<i>pourcentage est en deçà de celle-ci, l'indiquer.]</i> Faire état des progrès de l'émetteur en regard de l'atteinte et du maintien de la cible.
--	---------------------------------------	--	--

d) Décrire tout objectif mesurable de la stratégie écrite de l'émetteur, à l'exception de cibles, qui se rapporte à la représentation des personnes appartenant aux groupes désignés, notamment :

- i) les mécanismes qu'il a mis en place pour l'atteindre;
- ii) la façon dont il mesure les progrès vers son atteinte;
- iii) les progrès annuels et cumulatifs accomplis vers son atteinte.

« 6.4. Nombre de personnes appartenant aux groupes désignés au conseil d'administration et aux postes de membre de la haute direction de l'émetteur

a) Remplir le tableau ci-dessous à la date de clôture du dernier exercice de l'émetteur ainsi qu'à celles de ses deux exercices précédents.

	<i>[Exercice]</i>	<i>[Exercice]</i>	<i>[Exercice]</i>
Nombre d'administrateurs au conseil d'administration de l'émetteur qui s'auto-identifient comme :			
Femme			
Autochtone			
Personne de la communauté LGBTQ2I+			
Personne handicapée			
Personne racisée			
Nombre de personnes physiques qui appartiennent à plus d'un groupe désigné			
Nombre total d'administrateurs au conseil d'administration de l'émetteur			

b) Remplir le tableau ci-dessous relativement au dernier exercice de l'émetteur.

	<i>[Exercice]</i>
Nombre de postes d'administrateurs pourvus durant l'exercice par des administrateurs qui s'auto-identifient comme :	
Femme	
Personne appartenant aux groupes désignés, autres que des femmes	
Nombre total de postes d'administrateurs pourvus au cours de l'exercice	

c) Remplir le tableau ci-dessous à la date de clôture du dernier exercice de l'émetteur ainsi qu'à celles de ses deux exercices précédents.

	<i>[Exercice]</i>	<i>[Exercice]</i>	<i>[Exercice]</i>
Nombre de membres de la haute direction de l'émetteur qui s'auto-identifient comme :			
Femme			
Autochtone			
Personne de la communauté LGBTQ2I+			

Personne handicapée			
Personne racisée			
Nombre de personnes physiques qui appartiennent à plus d'un groupe désigné			
Nombre total de membres de la haute direction			

»;

- 2° par la suppression des rubriques 10 à 15;
- 3° par la suppression des instructions 4 et 5;
- 4° par l'ajout, après l'instruction 5, de la suivante :

« 6. L'information visée à la rubrique 6.4 doit reposer sur une déclaration volontaire des administrateurs et des membres de la haute direction. Puisqu'elle est présentée de façon globale, elle n'exige pas de préciser l'auto-identification de personnes physiques en particulier. Il incombe aux émetteurs de se conformer à toutes les lois applicables sur la protection des renseignements personnels. ».

3. 1° Le présent règlement entre en vigueur le (*indiquer ici la date d'entrée en vigueur du présent règlement*).

2° En Saskatchewan, malgré le paragraphe 1, le présent règlement entre en vigueur à la date de son dépôt auprès du registraire des règlements si celle-ci tombe après le (*indiquer ici la date d'entrée en vigueur du présent règlement*).

MODIFICATION DE L'INSTRUCTION GÉNÉRALE 58-201 RELATIVE À LA GOUVERNANCE

1. L'article 1.1 de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* est modifié par le remplacement des deuxième et troisième alinéas par le suivant :

« Les lignes directrices exposées dans la présente instruction générale n'ont pas valeur prescriptive. Nous encourageons les émetteurs à les prendre en compte pour élaborer leurs propres pratiques en matière de gouvernance de même qu'à les appliquer et à les adapter à leur situation, au fur et à mesure qu'elle évolue. ».

2. L'article 2.1 de cette instruction générale est modifié, dans le texte anglais, par le remplacement de « he or she » par « the director ».

3. Cette instruction générale est modifiée par l'ajout, après l'article 3.11, des suivants :

« **3.11.1.** Le comité des candidatures devrait avoir la responsabilité de se pencher sur les éléments suivants et formuler au conseil d'administration des recommandations en la matière :

- a) la taille appropriée du conseil, dans le souci de favoriser l'efficacité de la prise de décisions;
- b) la planification de la relève au conseil;
- c) l'orientation et la formation continue des administrateurs;
- d) l'élaboration et la mise en œuvre d'une procédure d'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités et des administrateurs;
- e) le processus de recrutement des administrateurs.

« **3.11.2.** Le conseil d'administration devrait se doter d'une grille des profils présentant l'ensemble des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes, des qualités et du degré d'indépendance qu'il possède ou recherche chez ses membres. Pour s'acquitter efficacement de son mandat et répondre adéquatement aux enjeux d'affaires et de gouvernance touchant l'émetteur, qu'ils soient existants ou nouveaux, il devrait revoir cette grille régulièrement et profiter de cet exercice pour recruter de nouveaux administrateurs ou offrir de la formation continue à ceux qui sont en poste.

« **3.11.3.** Le conseil d'administration devrait adopter une politique écrite sur la procédure de sélection des candidats au conseil qui expose les mesures prises en la matière ainsi que son approche relative à la planification de sa relève.

« **3.11.4.** Les recommandations en vue de la sélection des candidats au conseil d'administration devraient être fondées sur des critères objectifs. Dans l'élaboration de ses recommandations, le comité des candidatures devrait tenir compte des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes, des qualités et du degré d'indépendance suivants :

- a) ceux qui sont nécessaires au fonctionnement efficace du conseil, dans son ensemble;
- b) ceux de chaque administrateur existant et de chaque nouveau candidat.

Le comité des candidatures devrait également évaluer si chaque nouveau candidat a suffisamment de temps et de ressources à consacrer aux fonctions d'administrateur.

« Renouveau du conseil »

« 3.11.5. Le conseil d'administration devrait maintenir un plan efficace de relève des administrateurs qui satisfait aux critères suivants :

- a) il prévoit un processus et un délai transparents pour le remplacement des membres du conseil de sorte que les compétences, les connaissances, l'expérience, les aptitudes et les qualités nécessaires sont maintenues;
- b) il permet au conseil de demeurer composé d'administrateurs de longue date ayant une compréhension approfondie de l'émetteur et de ses activités, et de nouveaux administrateurs amenant de nouvelles idées et un regard neuf;
- c) il veille au maintien de l'indépendance du conseil par rapport à la direction.

« 3.11.6. Le conseil d'administration devrait adopter des mécanismes de renouvellement qui conviennent à sa situation, lesquels peuvent inclure les suivants :

- a) fixer la durée des mandats des administrateurs;
- b) évaluer l'efficacité d'un administrateur dont la candidature à la réélection au conseil est proposée;
- c) utiliser une grille des profils pour relever les lacunes en ce qui a trait aux compétences, aux connaissances, à l'expérience, aux aptitudes, aux qualités et au degré d'indépendance du conseil, dans son ensemble.

« 3.11.7. L'émetteur qui fixe la durée des mandats des administrateurs peut notamment prendre en compte les facteurs suivants :

- a) la taille et la composition actuelles du conseil d'administration, ainsi que la grille des profils;
- b) l'indépendance du conseil par rapport à la direction et la structure de propriété de l'émetteur;
- c) les attributs de l'émetteur, dont son secteur d'activité, sa taille et son stade de développement;
- d) l'existence d'autres mécanismes, comme des évaluations régulières, garantissant l'efficacité des membres du conseil.

« Diversité et cibles »

« 3.11.8. Le conseil d'administration devrait adopter une politique écrite en matière de diversité afin d'y promouvoir une grande variété d'expériences et de points de vue et qui devrait remplir les conditions suivantes :

- a) témoigner de l'engagement à veiller à ce que le recrutement des administrateurs soit structuré de manière à prendre en considération un éventail diversifié de candidats;
- b) prévoir que le conseil tienne compte des éléments suivants dans la sélection de nouveaux candidats :
 - i) la qualification, dont les compétences, les connaissances, l'expérience, les aptitudes et les qualités, que le conseil juge nécessaire pour s'acquitter efficacement de son mandat et répondre aux enjeux d'affaires et de gouvernance touchant l'émetteur, qu'ils soient existants ou nouveaux;
 - ii) les facteurs qui favoriseront au sein du conseil une culture d'ouverture à la multiplicité des points de vue et exempte de discrimination et de préjugés, conscients ou non, et qui concourent à sa diversité;

iii) les obligations légales et réglementaires, telles que celles relatives à la résidence et à l'indépendance;

c) établir des objectifs spécifiques, mesurables et temporels en matière de diversité au sein du conseil;

d) aborder la capacité du conseil ou du comité des candidatures à retenir les services de conseillers indépendants pour l'aider à trouver des candidats, ainsi qu'à obliger ces conseillers à lui en présenter une liste diversifiée;

e) indiquer qu'il incombe au conseil ou au comité des candidatures d'envisager tout changement à la politique, à la composition du conseil et au processus de recrutement qui soit nécessaire pour atteindre les objectifs énoncés dans la politique;

f) vérifier l'efficacité du conseil et du comité des candidatures dans la mise en œuvre de la politique lors d'évaluations régulières.

« **3.11.9.** Pour l'application de la présente instruction générale, l'expression « cible » s'entend au sens de l'Annexe 58-101A1 du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*. Le conseil d'administration devrait établir des objectifs mesurables et temporels, telles que des cibles, pour atteindre la diversité en son sein et parmi les membres de la haute direction. Il devrait revoir et évaluer annuellement l'adéquation de toute cible fixée, le cas échéant, pour la représentation des groupes mentionnés à la rubrique 6.4 de l'Annexe 58-101A1. Afin de déterminer si une cible est adéquate, le conseil devrait tenir compte d'une variété de facteurs, notamment les suivants :

a) sa taille et sa composition actuelles, ainsi que la grille des profils;

b) les attributs de l'émetteur, dont son secteur d'activité, sa taille et son stade de développement, l'endroit où il exerce ses activités et ses parties prenantes;

c) les investisseurs de l'émetteur ainsi que leurs attentes en matière de diversité au sein du conseil et parmi les membres de la haute direction;

d) le fait que l'émetteur se soit doté ou non d'un plan d'action pour la vérité et la réconciliation concernant ses relations avec les Autochtones ou que ses activités interagissent ou non avec les droits, le titre et les compétences de ces derniers.

Au nombre des autres mécanismes permettant d'assurer la diversité au sein du conseil et parmi les membres de la haute direction, on compte notamment la mise sur pied d'un conseil pour la diversité, l'établissement de programmes de formation et de leadership ainsi que l'intensification des démarches stratégiques en vue de constituer une banque de candidatures diversifiées aux postes d'administrateurs et de membres de la haute direction. ».

4. Les articles 3.12 à 3.14 de cette instruction générale sont abrogés.

5. L'article 3.18 de cette instruction générale est modifié :

1° par le remplacement, dans ce qui précède le paragraphe *a* du texte anglais, de « his, her » par « their »;

2° par le remplacement des paragraphes *a* et *b* par les suivants :

« *a*

« *b*) dans le cas des administrateurs, de la description de poste applicable, ainsi que des compétences, des connaissances, de l'expérience, des aptitudes et des qualités qu'ils sont censés apporter au conseil. ».

Draft Regulation

Securities Act
(chapter V-1.1, s. 331.1, pars. (1), (19.5) and (34), and s. 331.2)

Regulation to amend Regulation 58-101 respecting Disclosure of Corporate Governance Practices and concordant

Notice is hereby given by the *Autorité des marchés financiers* (the "Authority") that, in accordance with section 331.2 of the *Securities Act*, chapter V-1.1, the following Regulation, the text of which is published hereunder, may be made by the Authority and subsequently submitted to the Minister of Finance for approval, with or without amendment, after 90 days have elapsed since its publication in the Bulletin of the Authority:

- *Regulation to amend Regulation 58-101 respecting Disclosure of Corporate Governance Practices..*

Draft Amendments to *Policy Statement 58-201 to Corporate Governance Guidelines* are also published hereunder.

Request for comment

Comments regarding the above may be made in writing by **July 12, 2023**, to the following:

Me Philippe Lebel
Secrétaire et directeur général des affaires juridiques
Autorité des marchés financiers
Place de la Cité, tour Cominar
2640, boulevard Laurier, bureau 400
Québec (Québec) G1V 5C1
Fax : (514) 864-6381
E-mail : consultation-en-cours@lautorite.qc.ca

Further information

Further information is available from:

Olivier Girardeau
Autorité des marchés financiers
Director of Sustainable Finance Oversight and Supervision
Tel: 514 395-0337, ext. 4334
Toll-free: 1 877 525-0337
Email: olivier.girardeau@lautorite.qc.ca

Martin Latulippe
Senior Policy Advisor
Autorité des marchés financiers
Tel: 514 395-0337, ext. 4331
Toll-free: 1 877 525-0337
Email: martin.latulippe@lautorite.qc.ca

April 13, 2023

CSA NOTICE OF CONSULTATION

DRAFT REGULATION TO AMEND REGULATION 58-101 RESPECTING DISCLOSURE OF CORPORATE GOVERNANCE PRACTICES, MORE PARTICULARLY TO FORM 58-101F1, CORPORATE GOVERNANCE DISCLOSURE

DRAFT AMENDMENTS TO POLICY STATEMENT 58-201 TO CORPORATE GOVERNANCE GUIDELINES

April 13, 2023

Introduction

The Canadian Securities Administrators (**CSA** or **we**) are publishing for a 90-day comment period:

- two Draft *Regulation to amend Regulation 58-101 respecting Disclosure of Corporate Governance Practices* (the **Regulation**), including Form 58-101F1 *Corporate Governance Disclosure* (**Form 58-101F1**) (**Draft Amendments to the Regulation**);
- two Draft Amendments to *Policy Statement 58-201 to Corporate Governance Guidelines* (the **Policy Statement**) (**Draft Amendments to the Policy Statement**);

(collectively, the **Draft Amendments**), pertaining to board nominations, board renewal and diversity and, in the case of the Regulation, to section 1.1.

The CSA is seeking comment on two approaches to build upon the existing disclosure requirements in Form 58-101F1 regarding the representation of women on boards and in executive officer positions and board renewal adopted by most CSA jurisdictions in 2014¹ (the **2014 Requirements**). While each approach is premised on different concepts discussed further below, both approaches are intended to provide enhanced, decision-useful information to investors to assist with their investment and voting decisions.

We are issuing this notice to solicit your comments on the Draft Amendments, and in particular to seek feedback on which approach best meets the needs of stakeholders. The public comment period will end on July 12, 2023.

Although British Columbia and Prince Edward Island have not adopted the 2014 Requirements, all jurisdictions are consulting on the Draft Amendments with a view to adopting them.

The text of the Draft Amendments is published with this notice and will also be available on the websites of the following CSA jurisdictions:

¹ Not adopted in British Columbia and Prince Edward Island. Adopted in Alberta in 2016.

www.albertasecurities.com
www.besc.bc.ca
www.fcaa.gov.sk.ca
www.fcnb.ca
www.lautorite.qc.ca
www.mbsecurities.ca
nssc.novascotia.ca
www.osc.ca

Substance and Purpose

The Draft Amendments set out amendments to the corporate governance disclosure requirements in Form 58-101F1 and to the corporate governance guidelines in the Policy Statement pertaining to board nominations, board renewal and diversity.

In particular, the Draft Amendments would require disclosure on aspects of diversity beyond the representation of women, while retaining the current disclosure requirements with respect to women included in the 2014 Requirements. The CSA recognizes the importance of providing investors with transparency on issuers' practices with respect to board and executive-level diversity. The Draft Amendments are intended to elicit meaningful disclosure about how non-venture issuers identify and evaluate new candidates for nomination to the board, how they address board renewal, and how diversity is incorporated into those considerations. This is intended to reflect that the board's consideration of diversity is an integral component of the board's nomination and renewal processes.

The Draft Amendments to the Policy Statement would provide enhanced guidelines related to board nominations and would introduce guidelines on board renewal and board diversity in the Policy Statement. This ensures that the guidelines in the Policy Statement adequately complement the disclosure requirements in Form 58-101F1, as amended by the Draft Amendments to the Regulation.

The Draft Amendments reflect the CSA's commitment to ensuring investors have the information they need to make informed investment and voting decisions. The main objectives of these proposals are to:

- increase transparency about diversity, including diversity beyond women, on boards and in executive officer positions;
- provide investors with decision-useful information that enables them to better understand how diversity ties into an issuer's strategic decisions; and
- provide guidance to issuers on corporate governance practices related to board nominations, board renewal and diversity.

The CSA is committed to engaging with Indigenous Peoples and organizations. We will continue to broaden our engagement as we advance our understanding of how to best approach this work. Input collected through such engagement conducted by individual CSA members will be shared within the CSA so that all members can benefit from the views obtained.

Background

The 2014 Requirements require non-venture issuers to provide disclosure on an annual basis in the following areas:

- director term limits and other mechanisms of board renewal;

- policies regarding the representation of women on the board;
- consideration of the representation of women in the director identification and selection process;
- consideration given to the representation of women in executive officer appointments;
- issuer's targets regarding the representation of women on the board and in executive officer positions; and
- number of women on the board and in executive officer positions.

The objective of the 2014 Requirements was to increase transparency for investors regarding the representation of women on boards and in executive officer positions, and the approach that issuers take in respect of such representation, to inform investment and voting decisions.

In recent years there have been several developments that have heightened the importance of considering diversity on boards and in executive officer positions, beyond women, including:

- As of January 1, 2020, distributing corporations governed by the *Canada Business Corporations Act (CBCA)* are required to provide prescribed diversity disclosure with respect to women, Indigenous peoples (First Nation, Inuit and Métis), persons with disabilities and members of visible minorities in connection with their annual meeting of shareholders held on or after such date.
- In February 2020, the Ontario Government established the Capital Markets Modernization Taskforce to review and modernize the Ontario capital markets. The Taskforce published a final report in January 2021, which includes recommendations pertaining to corporate board diversity.
- On October 1, 2020, institutional investors managing more than \$2.3 trillion in assets signed the Canadian Investor Statement on Diversity & Inclusion, an initiative to combat systemic inequities and advancing diversity and inclusion efforts.

In light of this heightened focus, CSA Staff undertook the following consultations, research and reviews related to diversity:

- **Consultations** – In May 2021, we announced consultations with a variety of stakeholders to better understand their needs and perspectives with respect to diversity, including diversity beyond women. The consultations were held through a variety of forums, including consultation papers, roundtables, meetings and other communications with stakeholders.

A high-level overview of the feedback from these consultations is as follows:

- Diversity is an important consideration in investment and voting decisions.
- There is strong investor support in expanding the existing disclosure regime to consider diversity beyond women, while maintaining specific disclosure requirements regarding women.
- Diversity on boards and in executive officer positions is a critical component of good corporate governance.
- Many stakeholders support guidelines related to diversity that provide issuers with flexibility to adapt them to their circumstances.
- Institutional investors and proxy advisory firms are developing diversity-related policies which have resulted in disparate diversity disclosure practices among issuers.
- Some stakeholders expressed support for a consistent, standardized framework for diversity disclosure.

- Other stakeholders stressed that a flexible approach would be better suited to Canada's diverse capital markets and expressed concern with the disclosure of personal characteristics.
- **Research** – The CSA also revisited and updated research on the approach to diversity by certain securities regulators outside of Canada. Annex B provides a summary of these approaches, which highlight an increasing focus on diversity generally, including diversity beyond women. The CSA continues to follow domestic and international developments related to diversity.
- **Annual Reviews** – We have considered issuer disclosure practices and key trends arising from eight annual reviews of public disclosure regarding women on boards and in executive officer positions conducted by several CSA jurisdictions since the adoption of the 2014 Requirements. Most recently, CSA Multilateral Staff Notice 58-314 *Review of Disclosure Regarding Women on Boards and in Executive Officer Positions* reports that the proportion of board seats held by women has increased from 11% to 24% during the eight-year period since the 2014 Requirements came into effect.

The Draft Amendments were informed by these consultations, research and reviews.

Summary of the Draft Amendments

Draft Amendments to the Regulation

Two versions of amendments to Form 58-101F1 are presented for comment (**Form A** and **Form B**). Form A and Form B are generally aligned with respect to disclosure requirements related to board nominations and board renewal but reflect different approaches respecting diversity-related disclosure issuers must provide.

In this consultation, we are seeking feedback on both proposals. While all participating jurisdictions are consulting on both Form A and Form B, certain jurisdictions have expressed their preference for one proposal over the other. Specifically, the British Columbia Securities Commission, the Alberta Securities Commission, the Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan and the Office of the Superintendent of Securities Northwest Territories support Form A and the Ontario Securities Commission supports Form B. The Autorité des marchés financiers, the Financial and Consumer Services Commission of New Brunswick, the Manitoba Securities Commission, the Nova Scotia Securities Commission, the Office of the Superintendent of Securities Newfoundland and Labrador, the Office of the Superintendent of Securities Nunavut, the Office of the Yukon Superintendent of Securities and the Superintendent of Securities Department of Justice and Public Safety Prince Edward Island have not expressed a preference at this time.

Both Form A and Form B are designed to increase transparency about diversity, including diversity beyond women, on boards and in executive officer positions, and provide investors with decision-useful information that enables them to better understand how diversity is addressed by an issuer. At a high level, the key components of each approach, represented in the design of the applicable form, are described below.

Form A would require an issuer to disclose its approach to diversity in respect of the board and executive officers, but would not mandate disclosure in respect of any specific groups, other than women. An issuer would be required to describe its chosen diversity objectives and how it would measure progress, and explain what mechanisms it has determined are appropriate for the issuer to achieve its diversity objectives. If an issuer chooses to collect data with respect to specific groups it identifies as being relevant for the issuer's approach to diversity, this data must be disclosed in a manner determined by the

issuer. We acknowledge there may be a desire, by some investors, for comparability of such disclosure. However, the approach taken in Form A is intended to provide each issuer with flexibility to design practices and policies respecting how it will address diversity in its specific circumstances, and not requiring it to report data on any specific group. This approach also removes securities regulators from defining to whom an issuer's approach to diversity must apply, other than women.

Similar to the approach adopted under the CBCA (although differing to some degree on the identified categories utilized), Form B contemplates mandatory reporting on the representation of five designated groups, being women, Indigenous peoples, racialized persons, persons with disabilities and LGBTQ2SI+ persons, on boards and in executive officer positions. An issuer may also choose to voluntarily provide disclosure in respect of other groups beyond the designated groups. All such data would be required to be reported in standardized tabular format to promote consistency and comparability of such disclosure. The information reported must be based on voluntary self-disclosure by directors and executive officers. In addition, Form B would require disclosure regarding any written strategy, written policies and measurable objectives relating to diversity on an issuer's board.

The key difference between Form A and Form B is that the latter mandates disclosure on historically underrepresented groups. In doing so, it conforms to the approach taken in the CBCA and is intended to provide statistical data that is comparable amongst issuers in connection with these groups. Form A's approach is based on a view that securities regulators should not select categories of diversity, other than women, preferring to leave that to the issuer's determination as to what aspects of diversity are most beneficial to that issuer in advancing its business and strategy. In other words, a less prescriptive approach. It may also avoid limitations on the completeness of disclosure arising from the use of information resulting from voluntary self-identification in relation to the specified categories, although this issue may also arise from these or other categories chosen for use by issuers under Form A.

A more detailed comparison between the two forms, and in relation to the current disclosure requirements, can be found in Annex A. The text of the Draft Amendments to the Regulation is published with this notice.

Existing disclosure requirements with respect to women

Form A and Form B substantially maintain the existing disclosure requirements with respect to women on boards and in executive officer positions under the 2014 Requirements. Under both forms, the current "comply or explain" disclosure model would continue to apply with respect to policies for women on boards and targets for women on boards and in executive officer positions. Both Form A and Form B also contemplate maintaining existing disclosures of data for women on boards and in executive officer positions. We consider it important that new disclosure requirements pertaining to diversity do not affect the substance of the 2014 Requirements that have been in use for over nine years and have provided valuable information to stakeholders. Notwithstanding the proposed expansion of the concept of diversity, we have heard that information on the representation of women on boards and in executive officer position continues to be important for many stakeholders.

Non-venture issuers

Both Form A and Form B would be applicable only to non-venture issuers, as is currently the case with the 2014 Requirements. The CSA is not currently proposing amendments to Form 58-101F2 *Corporate Governance Disclosure (Venture Issuers)*. We are consulting as to whether we should consider adapting the Draft Amendments to the Regulation for application to venture issuers in a second phase of this project.

Draft Amendments to the Policy Statement

The Draft Amendments to the Policy Statement would provide enhanced guidelines for all issuers related to board nominations and would introduce guidelines on board renewal and board diversity in the Policy Statement to complement the disclosure requirements contained in Form 58-101F1, as amended by the Draft Amendments to the Regulation.

Although these guidelines are not intended to be prescriptive, we would encourage issuers to consider them in developing their own corporate governance practices and to apply and adapt these guidelines based on their individual circumstances as they evolve. These corporate governance guidelines have been formulated to achieve a balance between providing protection to investors and fostering fair and efficient capital markets, while recognizing that corporate governance is evolving.

The proposed guidelines would address the following:

- the responsibilities of the nominating committee;
- the written policy respecting the director nomination process;
- the use of a composition matrix;
- effective succession planning and the mechanisms of board renewal, including term limits;
- the written diversity policy; and
- targets for achieving diversity on the board and in executive officer positions.

Two versions of amendments to the Policy Statement are presented for comment. The guidelines pertaining to board nominations and board renewal are harmonized in both; however, the guidelines pertaining to board diversity are different as to be compatible with the disclosure requirements provided in Form A and Form B, respectively.

The text of these guidelines is published with this notice.

Impact on Investors

The Draft Amendments to the Regulation are expected to be beneficial to investors. The Draft Amendments to the Regulation are expected to enhance the quality of the information disclosed. This is expected to result in disclosure that is more meaningful and which provides information investors need to make informed investment and voting decisions.

Anticipated Costs and Benefits of the Draft Amendments to the Regulation

We believe the Draft Amendments to the Regulation will enhance the quality of the disclosure to be provided to investors, which would enable investors to make better informed investment and voting decisions. We expect the Draft Amendments to the Regulation will make disclosure easier for non-venture issuers by clarifying and streamlining disclosure requirements pertaining to board nominations, board renewal and diversity. As a result, we expect that the Draft Amendments to the Regulation will not significantly increase regulatory burden. Accordingly, the Draft Amendments to the Regulation will not compromise investor protection or the efficiency of the capital markets.

Local Matters

Where applicable, an Annex provides additional information required by local securities legislation.

Request for Comments

In addition to your comments on all aspects of the Draft Amendments, we are seeking specific feedback on the following questions:

Board nominations

1. The Draft Amendments to the Regulation would require the disclosure of the skills, knowledge, experience, competencies and attributes of candidates that are considered and evaluated. Does this requirement raise concerns for issuers regarding disclosure of confidential or competitively sensitive information? Please explain. *(Please refer to the table entitled “Board Nominations” in Annex A for a description of this draft requirement)*

Approach to diversity

2. We are consulting on two alternatives with respect to the requirement to provide disclosure on the approach to diversity (Form A and Form B). Which approach best meets the needs of investors for making investing and voting decisions? Which Form best meets the needs of issuers in describing their approach to diversity at the board and executive officer level? Do either of the approaches raise concerns for issuers? Are there certain requirements in either form that you find preferable to the equivalent requirement in the other form? Please explain.
3. Is information on the diversity approach and objectives of issuers with respect to executive officer positions useful for investors? Does this requirement raise concerns for issuers? Please explain. *(Please refer to the table entitled “Approach to Diversity – Executive Officer Positions” in Annex A for a description of this draft requirement)*
4. Should issuers be required to disclose data about specified designated groups, consistent with the approach in Form B? Or should issuers be required to disclose data about women only and the identified groups for which they collect data, consistent with the approach in Form A? Please explain. *(Please refer to the table entitled “Concept of Diversity” in Annex A for a description of “designated groups” and “identified group”)*
5. Would it be beneficial to require reported data to be disclosed in a common tabular format? Does this requirement raise concerns for issuers? Please explain.
6. For CBCA-incorporated issuers, are there issues or challenges in providing both CBCA disclosures and the disclosure proposed under either Form A or Form B? Please explain.

Application to venture issuers

7. Should we consider developing similar disclosure requirements for venture issuers in a second phase of this project? If so, should any changes be made to the proposed disclosure requirements to reflect the different stages of development and circumstances of venture issuers? Please explain.

Please submit your comments in writing on or before **July 12, 2023**. If you are not sending your comments by email, please send us an electronic file containing the submissions (in Microsoft Word Format).

Address your submission to all of the CSA jurisdictions as follows:

Alberta Securities Commission
 Autorité des marchés financiers
 British Columbia Securities Commission
 Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan
 Financial and Consumer Services Commission, New Brunswick
 Manitoba Securities Commission
 Nova Scotia Securities Commission
 Office of the Superintendent of Securities, Newfoundland and Labrador
 Office of the Superintendent of Securities, Northwest Territories
 Office of the Superintendent of Securities Nunavut
 Office of the Yukon Superintendent of Securities
 Ontario Securities Commission
 Superintendent of Securities, Department of Justice and Public Safety, Prince Edward Island

Send your comments to the following addresses listed below. Your comments will be forwarded to the remaining jurisdictions.

Me Philippe Lebel
 Corporate Secretary and Executive Director,
 Legal Affairs
 Autorité des marchés financiers
 Place de la Cité, tour Cominar
 2640, boulevard Laurier, bureau 400
 Québec (Québec) G1V 5C1
 Fax: 514 864-6381
 Email: consultation-en-cours@lautorite.qc.ca

The Secretary
 Ontario Securities Commission
 20 Queen Street West
 22nd Floor, Box 55
 Toronto, Ontario
 M5H 3S8
 Fax: 416 593-2318
 Email: comment@osc.gov.on.ca

We cannot keep submissions confidential because securities legislation in certain provinces requires publication of the written comments received during the comment period. All comments received will be posted on the websites of each of the Autorité des marchés financiers at www.lautorite.qc.ca and the Ontario Securities Commission at www.osc.gov.on.ca. Therefore, you should not include personal information directly in comments to be published. It is important that you state on whose behalf you are making the submission.

Content of Annexes

This notice contains the following annexes:

- Annex A: Detailed comparison of Form A and Form B with current disclosure requirements.
- Annex B: Approach to diversity by certain securities regulators outside of Canada.

Questions

Please refer your questions to any of the following:

Autorité des marchés financiers

Olivier Girardeau
 Director of Sustainable Finance Oversight and
 Supervision
 Tel: 514 395-0337, ext. 4334
 Email: olivier.girardeau@lautorite.qc.ca

Martin Latulippe
 Senior Policy Advisor
 Tel: 514 395-0337, ext. 4331
 Email: martin.latulippe@lautorite.qc.ca

British Columbia Securities Commission

Melody Chen
 Senior Legal Counsel
 Legal Services, Corporate Finance
 Tel: 604 899-6530
 Email: mchen@bcsc.bc.ca

Nazma Lee
 Senior Legal Counsel
 Legal Services, Corporate Finance
 Tel: 604 899-6867
 Email: nlee@bcsc.bc.ca

Alberta Securities Commission

Jennifer Smith
 Senior Legal Counsel
 Office of the General Counsel
 Tel: 403 355-3898
 Email: jennifer.smith@asc.ca

Nicole Law
 Senior Securities Analyst
 Corporate Finance
 Tel: 403 355-4865
 Email: nicole.law@asc.ca

Financial and Consumer Affairs Authority of Saskatchewan

Heather Kuchuran
 Director, Corporate Finance
 Securities Division
 Tel: 306 787-1009
 Email: heather.kuchuran@gov.sk.ca

Manitoba Securities Commission

Patrick Weeks
 Deputy Director, Corporate Finance
 Tel: 204 945-3326
 Email: patrick.weeks@gov.mb.ca

Ontario Securities Commission

Jo-Anne Matear
 Special Advisor to the Executive on Sustainable
 Finance and Emerging Regulatory Issues,
 Executive Office
 Tel: 416 593-2323
 Email: jmatear@osc.gov.on.ca

Jonathan Blackwell
 Senior Accountant, Corporate Finance
 Tel: 416 593-8138
 Email: jblackwell@osc.gov.on.ca

Katie DeBartolo
 Senior Accountant, Corporate Finance
 Tel: 416 593-2166
 Email: kdebartolo@osc.gov.on.ca

Aisha Suleman
 Advisor, Global and Domestic Affairs
 Tel: 416 593-2324
 Email: asuleman@osc.gov.on.ca

***Financial and Consumer Services Commission
of New Brunswick***

Ella-Jane Loomis
Senior Legal Counsel, Securities
Tel: 506 453-6591
Email: ella-jane.loomis@fcnb.ca

Nova Scotia Securities Commission

Abel Lazarus
Director, Corporate Finance
Tel: 902 424-6859
Email: abel.lazarus@novascotia.ca

Valerie Tracy
Securities Analyst
Tel: 902 424-5718
Email: valerie.tracy@novascotia.ca

ANNEX A

DETAILED COMPARISON OF FORM A AND FORM B WITH CURRENT DISCLOSURE REQUIREMENTS

The following tables provide a more detailed comparison of Form A and Form B with the current disclosure requirements.

Board Nominations

Current disclosure requirements (Item 6 of Form 58-101F1)	Draft Amendments to Form A and Form B (Item 6 of Form 58-101F1)
Describe the process by which the board identifies new candidates for board nomination.	The Draft Amendments would expand on the current requirements by requiring disclosure on how the board identifies and evaluates new candidates for nomination to the board.
Disclose whether or not the board has a nomination committee composed entirely of independent directors. If the board does not have a nomination committee composed entirely of independent directors, describe what steps the board takes to encourage an objective nomination process.	Comparable requirements.
Describe the responsibilities, powers and operation of the nominating committee.	A description of the responsibilities, powers and operation of the nominating committee would no longer be required.
No requirement to disclose information about a written policy respecting the nomination process.	<p>The Draft Amendments would require disclosure about whether the board has a written policy respecting the nomination process. If the board does not have a written policy respecting the nomination process, the issuer would have to explain how the board carries out the nomination process.</p> <p>Form B asks whether the written policy respecting the nomination process addresses the nomination of persons from the designated groups (as defined). The concept of “designated group” is discussed below under “Approach to Diversity”. In contrast, Form A does not refer to diversity when discussing the written policy but rather considers all diversity questions in the “Approach to Diversity” section, as described below.</p>
Current requirements are silent on other aspects of the nomination process.	<p>The Draft Amendments would require the following disclosure:</p> <ul style="list-style-type: none"> • How any conflicts of interest that arise or could arise during the nomination process are managed; • Whether the board has a composition matrix setting out the mix of skills, knowledge, experience, competencies and attributes that the board currently has or is looking to achieve in its

Current disclosure requirements (Item 6 of Form 58-101F1)	Draft Amendments to Form A and Form B (Item 6 of Form 58-101F1)
	<p>membership; and</p> <ul style="list-style-type: none"> The skills, knowledge, experience, competencies and attributes of candidates that are considered when evaluating a candidate.

Board Renewal

Current disclosure requirements (Item 10 of Form 58-101F1)	Draft Amendments to Form A and Form B (Item 6.1 of Form 58-101F1)
Disclose whether or not an issuer has adopted term limits or other mechanisms of board renewal and, if so, describe the term limits and other mechanisms.	The Draft Amendments would require a broader description of <i>how</i> the board addresses renewal. In addition to the current requirements, they would require a description of how any such mechanisms, other than term limits, contribute to effective board renewal.
If an issuer has not adopted director term limits or other mechanisms of board renewal, it must explain why.	Comparable requirements.

Approach to Diversity

Current disclosure requirements (Items 11 to 15 of Form 58-101F1)	Draft Amendments to Form A (Items 6.2 and 6.3 of Form 58-101F1)	Draft Amendments to Form B (Items 6.2, 6.3 and 6.4 of Form 58-101F1)
Concept of diversity		
Current disclosure requirements focus solely on women.	<p>Form A would introduce the concept of “identified group”, meaning a group of individuals with a shared personal characteristic, whose representation on the issuer’s board or in its executive officer positions has been identified by the issuer as being part of the issuer’s strategy respecting diversity, but does not include women.</p> <p>The instructions specify that for greater certainty, an “identified group” under Item 6.2 can include, without limitation, Indigenous peoples, persons with disabilities, members of visible minorities, members of the LGBTQ2SI+</p>	<p>Form B would introduce the concept of “designated groups”, meaning persons who self-identify as one or more of the following: Indigenous peoples, LGBTQ2SI+ persons, racialized persons, persons with disabilities or women. Each of these groups (except women) would also be defined.</p> <p>Issuers would have to disclose information with respect to these groups. These are the same designated groups under the CBCA with the addition of LGBTQ2SI+ persons.</p>

	<p>community and members of linguistic minorities.</p> <p>The concept of “identified group” is broad and adaptable allowing issuers to include any group of individuals with a shared personal characteristic. Effectively, Form A would mandate disclosures with respect to women and any identified groups that have been identified by the issuer as being part of its strategy respecting diversity.</p>	
Approach to diversity – Board		
<p>Disclose details of any written policy relating to the identification and nomination of women directors, and whether the level of representation of women is considered in the nomination process.</p> <p>If an issuer does not have a policy or does not consider the level of representation of women, it must explain why.</p> <p>(Items 11 and 12 of Form 58-101F1)</p>	<p>Form A would require the issuer to describe its approach to achieving or maintaining diversity on its board, including its objectives as they relate to women and to individuals from identified groups, mechanisms that the issuer has in place to achieve those objectives, how the issuer measures achievement, and the annual and cumulative achievement of the objectives.</p> <p>Any written policy or process the board has adopted as it relates to women and to individuals from identified groups would also have to be disclosed. If the issuer has not adopted such a policy or process, it would have to explain why.</p> <p>Form A refers to an issuer’s “approach” and “objectives” with respect to board diversity, recognizing that not all issuers may have a formal strategy on diversity but may still consider diversity in their board nominations.</p>	<p>Form B would require the issuer to describe its written strategy regarding achieving or maintaining diversity on the board, including any written policy the board has adopted as it relates to the representation on the board by persons from the designated groups (as defined).</p> <p>If an issuer has not adopted such a policy, it would have to explain why.</p> <p>Form B refers to an issuer’s “written strategy”. The intention is to focus on a transparent articulation of the issuer’s approach to diversity and the desired objectives that directors and other stakeholders can look to.</p>
Approach to diversity – Executive officer positions		
<p>Disclose whether the issuer considers the representation of women in executive officer</p>	<p>Form A would require the same information on the diversity approach and objectives with</p>	<p>Form B would not require disclosure on the consideration of diversity when making executive</p>

<p>appointments. If an issuer does not consider the level of representation of women in executive officer positions, it must explain why.</p> <p>(Item 13 of Form 58-101F1)</p>	<p>respect to executive officer positions as would be required for the board.</p> <p>The narrative disclosure is intended to provide greater context to the required disclosure on targets and data with respect to executive officer positions (as described below).</p>	<p>officer appointments or an issuer's approach to talent management for executive officers as such granular disclosure may increase regulatory burden without corresponding benefit for investors.</p>
Targets and other measurable objectives		
<p>Disclose whether the issuer has adopted targets for women on the board and in executive officer positions, and the target and annual and cumulative progress in achieving those targets. If an issuer has not adopted such targets, it must explain why.</p> <p>(Item 14 of Form 58-101F1)</p>	<p>Form A would require disclosure about targets for women as well as individuals from identified groups on the board and in executive officer positions. For each target, the actual target number or percentage, or range of numbers or percentages the issuer has set, the timeframe for achieving the target, and the annual and cumulative achievement of the target would have to be disclosed.</p> <p>If an issuer has not set targets for women and for individuals from identified groups, it would have to explain why.</p>	<p>Form B would require substantially similar information as Form A with respect to targets, except that the disclosure would be with respect to designated groups (as defined). Additionally, Form B would require much of this disclosure to be presented in a standardized tabular format.</p> <p>In addition, Form B would require disclosure with respect to any measurable objectives of the issuer's written strategy, other than targets, that relate to the representation of the designated groups (as defined). This requirement is similar to the one described in the Approach to diversity – Board for Form A.</p>
Data		
<p>Disclose the number and proportion of women on the board and in executive officer positions.</p> <p>(Item 15 of Form 58-101F1)</p>	<p>Form A would extend the current disclosure requirements to also include disclosure of data on the representation of individuals from identified groups, but only if the issuer collects such data. This data could continue to be provided in narrative form.</p>	<p>Form B would require disclosure to be presented in a standardized tabular format about:</p> <ul style="list-style-type: none"> • the number of board members and executive officers who identify as a member of a designated group (as defined), as a member of other diverse groups identified by the board or as a member of more than one designated group (over a three year period); and • the number of women, as well as individuals from designated groups (as defined) that filled vacant board seats during the year.

ANNEX B**APPROACH TO DIVERSITY BY CERTAIN SECURITIES REGULATORS OUTSIDE OF CANADA**

The following is a summary of the approach to diversity by certain securities regulators outside of Canada.

- **Financial Conduct Authority of the United Kingdom (FCA)** - On April 20, 2022, the FCA published Policy Statement PS22/3² in which it sets out its final policy decision for the proposals in CP 21/24 *Diversity and inclusion on company boards and executive committees*. The disclosures will require companies to disclose whether they have met certain diversity targets or explain why they have not. Companies will also be required to provide numerical reporting on the representation of gender and ethnicity on the board and at senior levels of executive management in a prescribed tabular format.
- **U.S. Securities and Exchange Commission (SEC)** - During the SEC's 2020 remarks to the Council of Institutional Investors, SEC Commissioner Allison Lee specially noted that the SEC needs to do more in terms of a specific mandate for diversity. The SEC's Spring 2022 regulatory agenda also indicates that the Division of Corporation Finance is considering recommending that the SEC propose rule amendments to enhance registrant disclosures about the diversity of board members and nominees.

² Financial Conduct Authority (2022) *Diversity and Inclusion on Company Boards and Executive Management*.
<https://www.fca.org.uk/publication/policy/ps22-3.pdf>

REGULATION TO AMEND REGULATION 58-101 RESPECTING DISCLOSURE OF CORPORATE GOVERNANCE PRACTICES

Securities Act
(chapter V-1.1, s. 331.1, par. (1), (19.5) and (34))

1. Form 58-101F1 of Regulation 58-101 respecting Disclosure of Corporate Governance Practices (chapter V-1.1, r. 32) is amended:

(1) by replacing item 6 by the following:

“6. Board Nominations

Describe how the board identifies and evaluates new candidates for nomination to the board, including, for greater certainty:

(a) whether the board has a nominating committee, and if so, whether the nominating committee is composed entirely of independent directors;

(b) if the board does not have a nominating committee, or if the nominating committee is not composed entirely of independent directors, what steps the board takes to encourage an objective nomination process;

(c) any written policy respecting the nomination process;

(d) if the board does not have a written policy respecting the nomination process, how the board carries out the nomination process;

(e) how the board manages any conflicts of interest that arise or could arise during the nomination process;

(f) whether the board has a composition matrix setting out the mix of skills, knowledge, experience, competencies and attributes that the board currently has and is looking to obtain in its membership;

(g) the skills, knowledge, experience, competencies and attributes of candidates that are considered when evaluating a candidate.

“6.1. Board Renewal

Describe how the board addresses board renewal, including, for greater certainty:

(a) any term limits for directors that the board has adopted;

(b) any mechanisms of board renewal, other than term limits for directors, adopted by the board and how the mechanisms contribute to board renewal;

(c) if the board has not adopted term limits for directors or other mechanisms of board renewal, why it has not done so.

“6.2. Approach to Diversity

In this Form, “identified group” means a group of individuals with a shared personal characteristic, whose representation on the issuer’s board or in its executive officer positions has been identified by the issuer as being part of the issuer’s strategy respecting diversity, but does not include women.

Describe the issuer’s approach to achieving or maintaining diversity on its board and its executive officer positions, including, for greater certainty:

(a) the issuer's objectives as they relate to women and to individuals from identified groups on the board and in executive officer positions;

(b) the mechanisms that the issuer has in place to achieve the objectives referred to in paragraph (a);

(c) how the issuer measures achievement of the objectives referred to in paragraph (a);

(d) the annual and cumulative achievement of the objectives referred to in paragraph (a);

(e) any written policy or process that the board has adopted as it relates to women and to individuals from identified groups;

(f) if the board has not adopted a policy or process referred to in paragraph (e), why it has not done so;

(g) whether the issuer has set a target number or percentage, or a range of numbers or percentages, regarding the representation of the following groups by a specific date:

(i) women on the issuer's board;

(ii) individuals from identified groups on the issuer's board;

(iii) women in executive officer positions of the issuer; and

(iv) individuals from identified groups in executive officer positions of the issuer;

(h) if the issuer has set one or more targets for women and for individuals from identified groups, referred to in paragraph (g):

(i) the target number or percentage, or range of numbers or percentages, the issuer has set;

(ii) the timeframe for achieving the targets; and

(iii) the annual and cumulative achievement of the targets;

(i) if the issuer has not set targets for women and for individuals from identified groups, referred to in paragraph (g), why it has not done so.

“6.3. Number of Women and Individuals from Identified Groups on the Issuer's Board and in Executive Officer Positions

(a) Disclose the number and proportion (in percentage terms) of directors on the issuer's board who are women.

(b) Disclose the number and proportion (in percentage terms) of executive officers of the issuer, including all major subsidiaries of the issuer, who are women.

(c) If the issuer collects data on the number and proportion of directors on the issuer's board who are from identified groups, disclose the number and proportion (in percentage terms).

(d) If the issuer collects data on the number and proportion of executive officers of the issuer, including all major subsidiaries of the issuer, who are from identified groups, disclose the number and proportion (in percentage terms).”;

(2) by striking out items 10 to 15;

(3) by striking out instructions 4 and 5;

(4) by adding, after instruction 5, the following:

“(6) For greater certainty an “identified group” under Item 6.2 can include, without limitation, Indigenous peoples, persons with disabilities, members of visible minorities, members of the LGBTQ2SI+ community and members of linguistic minorities.”.

2. (1) This Regulation comes into force on *(indicate here the date of coming into force of this Regulation)*.

(2) In Saskatchewan, despite paragraph (1), if this Regulation is filed with the Registration of Regulations after *(indicate here the date of coming into force of this Regulation)*, this Regulation will come into force on the day on which it is filed with the Registrar of Regulations.

AMENDMENTS TO *POLICY STATEMENT 58-201 TO CORPORATE GOVERNANCE GUIDELINES*

1. Section 1.1 of *Policy Statement 58-201 to Corporate Governance Guidelines* is amended by replacing the second and third paragraphs by the following:

“The guidelines in this Policy are not intended to be prescriptive. We recognize that there is a wide range of issuers in the Canadian market that may be at different stages in their development generally. For example, many venture issuers may not have developed sophisticated corporate governance practices, while many smaller non-venture issuers may be in the earlier stages of developing corporate governance policies. Specifically, we acknowledge issuers may find it challenging to incorporate certain of the guidelines below that address diversity. We therefore encourage issuers to consider the guidelines in developing their own corporate governance practice and to apply these guidelines based on their individual circumstances as they evolve.”

2. Section 2.1 of the Policy Statement is amended by replacing “he or she” by “the director”.

3. The Policy Statement is amended by adding, after section 3.11, the following:

“3.11.1. The nominating committee should be responsible for reviewing and making recommendations to the board in relation to:

- (a) the appropriate size of the board, with a view to effective decision-making;
- (b) board succession planning;
- (c) orientation and continuing education for directors;
- (d) the development and implementation of a process for assessing the effectiveness of the board, its committees and directors; and
- (e) the process for director recruitment.

“3.11.2. A board should have a composition matrix setting out the mix of skills, knowledge, experience, competencies, attributes and independence that the board currently has or is looking to achieve in its membership. In order for the board to effectively fulfill its mandate and address existing and emerging business and governance issues relevant to the issuer, the board should regularly review the composition matrix and use this review process to recruit new directors or provide continuing education opportunities to existing directors.

“3.11.3. The board should adopt a written policy respecting the director nomination process that sets out the process used in relation to director appointments and the board’s approach to succession planning.

“3.11.4. Recommendations for appointments to the board should be based on objective criteria. In making its recommendations, the nominating committee should consider the skills, knowledge, experience, competencies, attributes and level of independence that:

- (a) are necessary for the board, as a whole, to function effectively; and
- (b) are held by each existing director and each new nominee.

The nominating committee should also consider whether or not each new nominee can devote sufficient time and resources to their duties as a board member.

“Board Renewal

“3.11.5. The board should maintain an effective succession plan for directors, which:

(a) provides a transparent process and timeline for replacing board members so as to ensure that necessary skills, knowledge, experience, competencies and attributes are maintained;

(b) maintains a mix of longer-serving directors with a deep understanding of the issuer and its business and newer directors with fresh ideas and perspectives; and

(c) maintains the board’s independence from management.

“3.11.6. The board should adopt mechanisms of board renewal that are appropriate to its circumstances. These mechanisms may include:

(a) establishing director term limits;

(b) assessing the effectiveness of an individual director when proposing the director as a candidate for re-election to the board; and

(c) using a composition matrix to identify gaps in the board’s collective skills, knowledge, experience, competencies, attributes and independence.

“3.11.7. If an issuer establishes term limits, factors that may be considered include:

(a) the board’s current size and composition, and the board’s composition matrix;

(b) the board’s independence from management and the issuer’s ownership structure;

(c) characteristics of the issuer, including its industry, size and stage of development; and

(d) the existence of other mechanisms, such as regular assessments, to ensure the effectiveness of board members.

“Diversity and Targets

“3.11.8. A board should consider adopting a written diversity policy or process to ensure that recruitment of directors is appropriately structured to promote a broad range of perspectives and experiences on the board.

“3.11.9. A board should set objectives for achieving diversity in the composition of its board and officer positions. Mechanisms to achieve these objectives may include setting targets, establishing a diversity council, implementing training and leadership programs, and expanding strategic outreach directed at developing a diverse pipeline of candidates for director and executive officer positions.

“3.11.10. For purposes of this Policy, a “target” has the same meaning as in Form 58-101F1 under *Regulation 58-101 respecting Disclosure of Corporate Governance Practices*. If a board sets targets for the representation of any of the groups referenced in paragraph 6.2 (g) of Form 58-101F1, the board should review and assess the appropriateness of the targets on an annual basis. When considering an appropriate target, a board should consider various factors, including:

(a) the board’s current size and composition, and the board’s composition matrix; and

(b) characteristics of the issuer, including its industry, size and stage of development, investors, stakeholders and location of its operations.”.

4. Sections 3.12 to 3.14 of the Policy Statement are repealed.

5. Section 3.18 of the Policy Statement is amended:

(1) by replacing “his, her”, in the text preceding paragraph (a), by “their”;

(2) by replacing paragraphs (a) and (b) by the following:

“(a) in the case of the board or a board committee, its mandate or charter, composition and how effectively directors work together to achieve the objectives of the issuer; and

“(b) in the case of an individual director, the applicable position description(s), as well as the skills, knowledge, experience, competencies and attributes each individual director is expected to bring to the board.”.

REGULATION TO AMEND REGULATION 58-101 RESPECTING DISCLOSURE OF CORPORATE GOVERNANCE PRACTICES

Securities Act
(chapter V-1.1, s. 331.1, par. (1), (19.5) and (34))

1. Section 1.1 of Regulation 58-101 respecting Disclosure of Corporate Governance Practices (chapter V-1.1, r. 32) is amended:

(1) by inserting, after the definition of the expression “code”, the following:

““designated group” means any of the following: Indigenous peoples, LGBTQ2SI+ persons, racialized persons, persons with disabilities or women;”;

(2) by inserting, after the definition of the expression “executive officer”, the following:

““Indigenous peoples” means persons who are First Nations, Inuit or Métis of Canada;

““LGBTQ2SI+ persons” includes persons who are any of the following: lesbian, gay, bisexual, transgender, 2-spirit, intersex or queer;”;

(3) by inserting, after the definition of the expression “MD&A”, the following:

““persons with disabilities” means persons who have a long-term or recurring physical, mental, sensory, psychiatric or learning impairment and who

(a) consider themselves to be disadvantaged in employment by reason of that impairment, or

(b) believe that an employer or potential employer is likely to consider them to be disadvantaged in employment by reason of that impairment;

and includes persons whose functional limitations owing to their impairment have been accommodated in their current job or workplace;

““racialized persons” means persons, other than Indigenous peoples, who are non-Caucasian in race or non-white in colour;”.

2. Form 58-101F1 of the Regulation is amended:

(1) by replacing item 6 by the following:

“6. Board Nominations

Describe how the board identifies and evaluates new candidates for nomination to the board, including, for greater certainty:

(a) whether the board has a nominating committee, and if so, whether the nominating committee is composed entirely of independent directors;

(b) if the board does not have a nominating committee, or if the nominating committee is not composed entirely of independent directors, what steps the board takes to encourage an objective nomination process;

(c) any written policy respecting the nomination process, including, for greater certainty, the nomination of persons from the designated groups;

(d) if the board does not have a written policy respecting the nomination process, how the board carries out the nomination process;

(e) how the board manages any conflicts of interest that arise or could arise during the nomination process;

(f) whether the board has a composition matrix setting out the mix of skills, knowledge, experience, competencies and attributes that the board currently has and is looking to obtain in its membership;

(g) the skills, knowledge, experience, competencies and attributes of candidates that are considered when evaluating a candidate.

“6.1. Board Renewal

Describe how the board addresses board renewal, including, for greater certainty:

(a) any term limits for directors that the board has adopted;

(b) any mechanisms of board renewal, other than term limits for directors, adopted by the board and how the mechanisms contribute to board renewal;

(c) if the board has not adopted term limits for directors or other mechanisms of board renewal, why it has not done so.

“6.2. Approach to Diversity

Describe the issuer’s written strategy regarding achieving or maintaining diversity on the board, including:

(a) any written policy that the board has adopted as it relates to the representation on the board by persons from the designated groups; and

(b) if the board has not adopted a policy referred to in paragraph (a), why it has not done so.

“6.3. Targets and Other Measurable Objectives

(a) Disclose whether the issuer has set a target number or percentage, or a range of numbers or percentages, regarding the representation of the following groups to be achieved by a specific date:

(i) women on the issuer’s board;

(ii) persons from the designated groups other than women on the issuer’s board;

(iii) women in executive officer positions of the issuer; and

(iv) persons from the designated groups other than women in executive officer positions of the issuer.

(b) If the issuer has not set a target for each group referred to in paragraph (a), disclose why it has not done so.

(c) If the issuer has set a target referred to in paragraph (a), complete the following table as at the issuer’s most-recently completed fiscal year end.

	Target	Timeframe for achieving the target	Annual and cumulative progress in achieving the target
Women on the issuer's board	<i>[Insert number or percentage or a range of numbers or percentages of women on the board]</i>	<i>[Insert the date for achievement of target]</i>	<p><i>[Insert year in which the target was achieved or if it has not been achieved insert "not applicable".</i></p> <p><i>If the target was previously achieved but the number or percentage of women on the board is below the target, provide this information.]</i></p> <p>Discuss the issuer's progress in meeting and maintaining the target.</p>
Persons from designated groups (other than women) on the issuer's board	<i>[Insert number or percentage or a range of numbers or percentages of persons from designated groups (other than women) on the board]</i>	<i>[Insert the date for achievement of target]</i>	<p><i>[Insert year in which the target was achieved or if it has not been achieved insert "not applicable".</i></p> <p><i>If the target was previously achieved but the number or percentage of persons from designated groups (other than women) on the board is below the target, provide this information.]</i></p> <p>Discuss the issuer's progress in meeting and maintaining the target.</p>
Women in executive officer positions of the issuer	<i>[Insert number or percentage or a range of numbers or percentages of women in executive officer positions of the issuer]</i>	<i>[Insert the date for achievement of target]</i>	<p><i>[Insert year in which the target was achieved or if it has not been achieved insert "not applicable".</i></p> <p><i>If the target was previously achieved but the number or percentage of women in executive officer positions is below the</i></p>

			<p><i>target, provide this information.]</i></p> <p>Discuss the issuer's progress in meeting and maintaining the target.</p>
Persons from designated groups (other than women) in executive officer positions of the issuer	<i>[Insert number or percentage or a range of numbers or percentages of persons from designated groups (other than women) in executive officer positions of the issuer]</i>	<i>[Insert the date for achievement of target]</i>	<p><i>[Insert year in which the target was achieved or if it has not been achieved insert "not applicable".</i></p> <p><i>If the target was previously achieved but the number or percentage of persons from designated groups (other than women) in executive officer positions is currently below the target, provide this information.]</i></p> <p>Discuss the issuer's progress in meeting and maintaining the target.</p>

(d) Describe any measurable objectives of the issuer's written strategy, other than targets, that relate to the representation of persons from the designated groups, including:

- (i) the mechanisms that the issuer has implemented to achieve the objectives;
- (ii) how the issuer measures progress in achieving the objectives; and
- (iii) the annual and cumulative progress achieved in respect of the objectives.

“6.4. Number of Persons from Designated Groups on the Issuer's Board and in Executive Officer Positions

(a) Complete the following table as at the issuer's most-recent fiscal year end date and as at the fiscal year end for each of the two preceding years.

	<i>[insert year]</i>	<i>[insert year]</i>	<i>[insert year]</i>
Number of directors on the issuer's board who self-identify as:			
Women			
Indigenous peoples			
LGBTQ2SI+ persons			
Persons with disabilities			
Racialized persons			

Number of individuals that are members of more than one designated group			
Total number of the directors on the issuer's board			

(b) Complete the following table in respect of the issuer's most recent completed fiscal year.

	[insert year]
Number of board seats filled during the year by directors who self-identify as:	
Women	
Persons from designated groups, other than women	
Total number of board seats filled in the year	

(c) Complete this table as at the issuer's most recent fiscal year end date and as at the fiscal year end for each of the two preceding years.

	[insert year]	[insert year]	[insert year]
Number of the issuer's executive officers who self-identify as:			
Women			
Indigenous			
LGBTQ2SI+			
Persons with disabilities			
Racialized persons			
Number of individuals that are members of more than one designated group			
Total number of executive officers			

”;

- (2) by striking out items 10 to 15;
- (3) by striking out instructions 4 and 5;
- (4) by adding, after instruction 5, the following:

“(6) The information reported in item 6.4 must be based on voluntary disclosure (i.e. self-identification) by board members and executive officers. This information is reported in the aggregate and, as such, does not require disclosure about how any one individual self-identifies. Issuers are responsible for compliance with all applicable privacy laws.”.

3. (1) This Regulation comes into force on (indicate here the date of coming into force of this Regulation).

(2) In Saskatchewan, despite paragraph (1), if this Regulation is filed with the Registration of Regulations after (indicate here the date of coming into force of this Regulation), this Regulation will come into force on the day on which it is filed with the Registrar of Regulations.

AMENDMENTS TO *POLICY STATEMENT 58-201 TO CORPORATE GOVERNANCE GUIDELINES*

1. Section 1.1 of *Policy Statement 58-201 to Corporate Governance Guidelines* is amended by replacing the second and third paragraphs by the following:

“The guidelines in this Policy are not intended to be prescriptive. We encourage issuers to consider the guidelines in developing their own corporate governance practices and to apply and adapt these guidelines based on their individual circumstances as they evolve.”

2. Section 2.1 of the Policy Statement is amended by replacing “he or she” by “the director”.

3. The Policy Statement is amended by adding, after section 3.11, the following:

“3.11.1. The nominating committee should be responsible for reviewing and making recommendations to the board in relation to:

- (a) the appropriate size of the board, with a view to effective decision-making;
- (b) board succession planning;
- (c) orientation and continuing education for directors;
- (d) the development and implementation of a process for assessing the effectiveness of the board, its committees and directors; and
- (e) the process for director recruitment.

“3.11.2. A board should have a composition matrix setting out the mix of skills, knowledge, experience, competencies, attributes and independence that the board currently has or is looking to achieve in its membership. In order for the board to effectively fulfill its mandate and address existing and emerging business and governance issues relevant to the issuer, the board should regularly review the composition matrix and use this review process to recruit new directors or provide continuing education opportunities to existing directors.

“3.11.3. The board should adopt a written policy respecting the director nomination process that sets out the process used in relation to director appointments and the board’s approach to succession planning.

“3.11.4. Recommendations for appointments to the board should be based on objective criteria. In making its recommendations, the nominating committee should consider the skills, knowledge, experience, competencies, attributes and level of independence that:

- (a) are necessary for the board, as a whole, to function effectively; and
- (b) are held by each existing director and each new nominee.

The nominating committee should also consider whether or not each new nominee can devote sufficient time and resources to their duties as a board member.

“Board Renewal

“3.11.5. The board should maintain an effective succession plan for directors, which:

- (a) provides a transparent process and timeline for replacing board members so as to ensure that necessary skills, knowledge, experience, competencies and attributes are maintained;

(b) maintains a mix of longer-serving directors with a deep understanding of the issuer and its business and newer directors with fresh ideas and perspective; and

(c) maintains the board's independence from management.

“3.11.6. The board should adopt mechanisms of board renewal that are appropriate to its circumstances. These mechanisms may include:

(a) establishing director term limits;

(b) assessing the effectiveness of an individual director when proposing the director as a candidate for re-election to the board; and

(c) using a composition matrix to identify gaps in the board's collective skills, knowledge, experience, competencies, attributes and independence.

“3.11.7. If an issuer establishes term limits, factors that may be considered include:

(a) the board's current size and composition and its composition matrix;

(b) the board's independence from management and the issuer's ownership structure;

(c) characteristics of the issuer, including its industry, size and stage of development; and

(d) the existence of other mechanisms, such as regular assessments, to ensure the effectiveness of board members.

“Diversity and Targets

“3.11.8. A board should adopt a written diversity policy to promote a broad range of perspectives and experiences on the board. The policy should:

(a) reflect a commitment to ensuring that recruitment of directors is appropriately structured so that a diverse range of candidates are considered;

(b) include the following as considerations for the board when identifying new candidates:

(i) qualifications, including skills, knowledge, experience, competencies and attributes the board identifies as necessary for the board to effectively fulfill its mandate and address existing and emerging business and governance issues relevant to the issuer;

(ii) characteristics that will foster a board culture that welcomes multiple perspectives and is free of conscious or unconscious bias and discrimination, and that contribute to board diversity;

(iii) legal and regulatory requirements, such as those relating to residency and independence;

(c) set out objectives regarding diversity on the board that are specific, measurable and time bound;

(d) discuss the ability of the board or nominating committee to engage independent advisors to assist in identifying candidates and require advisors to present a diverse slate of candidates for consideration;

(e) set out the responsibility of the board or nominating committee to consider any changes to the policy, the board composition and recruitment process that are necessary to achieve the objectives outlined in the policy; and

(f) consider the board and nominating committee's effectiveness at implementing the policy during regular assessments.

“3.11.9. For purposes of this Policy, a “target” has the same meaning as in Form 58-101F1 under *Regulation 58-101 respecting Disclosure of Corporate Governance Practices*. A board should set measurable and time-bound objectives, such as targets, for achieving diversity in the composition of its board and executive officer positions. If a board sets targets for the representation of any of the groups referenced in Item 6.4 of Form 58-101F1, the board should review and assess the appropriateness of the targets on an annual basis. When considering an appropriate target, a board should consider various factors, including

(a) the board's current size and composition and its composition matrix;

(b) characteristics of the issuer, including its industry, size and stage of development, location of its operations and stakeholders;

(c) the issuer's investors and their expectations regarding diversity on the board and executive officers; and

(d) whether the issuer has a truth and reconciliation action plan regarding its relationship with Indigenous peoples or its business operations intersect with an Indigenous right, title, or jurisdiction.

Other mechanisms for achieving diversity in the composition of its board and executive officer positions may include establishing a diversity council, implementing training and leadership programs, and expanding strategic outreach directed at developing a diverse pipeline of candidates for director and executive officer positions.”

4. Sections 3.12 to 3.14 of the Policy Statement are repealed.

5. Section 3.18 of the Policy Statement is amended:

(1) by replacing “his, her”, in the text preceding paragraph (a), by “their”;

(2) by replacing paragraphs (a) and (b) by the following:

“(a) in the case of the board or a board committee, its mandate or charter, composition and how effectively directors work together to achieve the objectives of the issuer; and

“(b) in the case of an individual director, the applicable position description(s), as well as the skills, knowledge, experience, competencies and attributes each individual director is expected to bring to the board.”

6.2.2 Publication

Aucune information.