



LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Le conseil d'administration (« conseil ») de Les Vêtements de Sport Gildan Inc. (« Gildan » ou « Société ») considère que l'adoption de pratiques en matière de gouvernance vigoureuses et transparentes est un facteur important de la réussite globale de la Société. Le conseil s'engage à adopter les plus hautes normes en matière de gouvernance et à s'y conformer.

La Société passe continuellement en revue ses pratiques en matière de gouvernance afin de se conformer aux lois canadiennes sur les valeurs mobilières et aux exigences en matière de divulgation et d'inscription de la Bourse de Toronto, de même qu'à la loi américaine intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*, aux autres lois américaines sur les valeurs mobilières applicables ainsi qu'aux normes en matière de gouvernance de la Bourse de New York approuvées par la Securities and Exchange Commission des États-Unis.

Les lignes directrices en matière de gouvernance de Gildan (« lignes directrices ») présentent un aperçu des principes, politiques et pratiques du conseil d'administration qui ont pour objectif d'assurer l'indépendance du conseil et la capacité de celui-ci de superviser efficacement la gestion des activités de la Société. Les lignes directrices sont constamment révisées afin de tenir compte de l'évolution de la réglementation et des nouvelles pratiques exemplaires en vue d'améliorer la gouvernance de la Société dans son ensemble.

Le conseil d'administration

Le conseil est responsable de la supervision de la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la Société dans le but d'accroître les intérêts à long terme de celle-ci. Bien que la direction s'occupe de diriger les activités quotidiennes de la Société, le conseil a une responsabilité de gérance et s'occupe d'évaluer et de surveiller régulièrement le rendement de la direction. Les responsabilités du conseil sont décrites plus en détail dans son mandat, qui peut être consulté sur le site Web de la Société.

Comités du conseil

Pour l'aider à exercer ses responsabilités, le conseil a formé trois comités permanents : le comité d'audit et des finances, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale et le comité de rémunération et des ressources humaines.

Chaque comité a un mandat qui énonce ses responsabilités, les compétences requises de ses membres, sa structure et ses activités. Tous les membres des comités du conseil doivent être des administrateurs indépendants. De plus, chaque membre du comité d'audit et des finances doit posséder des compétences financières et au moins un de ses membres doit avoir une expérience en comptabilité ou une expérience financière connexe et être un expert financier du comité d'audit. Le président de chaque comité fait rapport régulièrement au conseil quant aux activités de son comité et lui fait les recommandations nécessaires ou souhaitables. Chaque

comité révise son mandat et évalue sa pertinence annuellement et recommande des changements à apporter à celui-ci, lesquels doivent être approuvés par le conseil.

Le conseil a également adopté des mandats officiels pour les postes de président du conseil et de président du comité d'audit et des finances, du comité de gouvernance et de responsabilité sociale et du comité de rémunération et des ressources humaines.

À compter du 30 juillet 2015 et sous réserve des limites de la durée des mandats des membres du conseil et de la politique du conseil relative à l'âge de la retraite des administrateurs, chaque président de comité remplira un mandat de cinq ans, renouvelable pour une durée allant jusqu'à deux années additionnelles, au gré du conseil.

Taille du conseil

Aux termes des statuts de la Société, le conseil a le pouvoir de fixer le nombre d'administrateurs, pourvu que ce nombre soit entre cinq et douze. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale est chargé de surveiller la taille et la composition du conseil et de formuler des recommandations au conseil, au besoin.

Indépendance des administrateurs

Pour faire concorder les intérêts du conseil avec ceux des actionnaires de Gildan, la majorité des administrateurs doivent être des administrateurs indépendants au sens de l'ensemble des lois, règles et règlements applicables. L'indépendance des administrateurs est établie par le conseil en fonction des résultats des questionnaires portant sur l'indépendance remplis par chacun des administrateurs une fois l'an ainsi que sur d'autres faits examinés par le conseil de façon continue.

Président indépendant

Le conseil est dirigé par un président qui est un administrateur indépendant. Le conseil croit que cette structure l'aide à fonctionner de façon indépendante de la direction et à effectuer une supervision efficace. À compter du 30 juillet 2015 et sous réserve des limites de la durée des mandats et de la politique relative à l'âge de la retraite des administrateurs, le président du conseil remplira un mandat de cinq ans, renouvelable pour une durée allant jusqu'à cinq années additionnelles, au gré du conseil.

Sélection des administrateurs

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale est responsable d'élaborer, d'examiner et de contrôler les critères de sélection des administrateurs ainsi que d'établir des procédures à cette fin. Lorsque le comité identifie des candidats possédant les compétences requises pour exercer la fonction d'administrateur, il en recommande la candidature au conseil à des fins d'élection à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Le comité se sert d'une grille de compétences afin de faciliter l'examen de l'éventail des compétences et de l'expérience des candidats aux postes d'administrateur et du conseil dans son ensemble.

La grille de compétences permet de préciser l'éventail recherché d'aptitudes, d'attributs, de compétences et d'expérience qui sont importants et nécessaires au bon fonctionnement du conseil. La grille prévoit l'expérience et l'expertise commerciale dans des secteurs comme la vente au détail, les finances, la commercialisation, la fabrication, la chaîne d'approvisionnement, le commerce international, les marchés financiers, les ressources humaines et les conseils d'administration de sociétés ouvertes, entre autres. Ces domaines d'expertise s'ajoutent à des aptitudes et à des attributs d'ordre général que le comité de gouvernance et de responsabilité sociale recherche chez tous les membres du conseil et les candidats, à savoir un sens de l'éthique et un sens de l'intégrité élevés sur les plans personnel et professionnel, un sens pratique, un leadership au niveau de la haute direction, une vision stratégique, un solide jugement commercial, une volonté de consacrer le temps nécessaire pour s'acquitter des devoirs et responsabilités incombant aux membres du conseil et une volonté de représenter les intérêts de la Société. La grille de compétences est revue chaque année par le comité de gouvernance et de responsabilité sociale afin de refléter son évaluation des besoins courants du conseil et des priorités stratégiques de la Société.

Diversité

La Société a pris l'engagement de faire de la diversité et de l'inclusion une priorité à tous les niveaux dans son milieu de travail et au sein du conseil, ce qui comprend l'engagement de s'assurer qu'il n'y a aucun obstacle systémique ni subjectivité dans les politiques, procédures et pratiques de la Société. La Société estime qu'il est impératif de promouvoir un milieu de travail diversifié qui aide la Société et son conseil à recruter et à fidéliser les personnes les plus brillantes et compétentes.

Comme le prévoit la politique en matière de diversité du conseil, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale examinera la diversité, notamment le genre, l'âge, l'origine ethnique et la provenance au moment de l'étude des candidatures de personnes compétentes en vue de recommander leur nomination ou leur élection au conseil, ce qui permettra d'assurer la diversité des membres qui composent le conseil.

Politique de vote majoritaire

Le conseil a adopté une politique prévoyant que, dans le cadre d'une élection des administrateurs non contestée, tout candidat à l'égard duquel le nombre d'« abstentions » de voter est supérieur au nombre de votes « pour » doit remettre sa démission au conseil sans délai après l'assemblée des actionnaires. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale examinera la démission proposée et recommandera au conseil de l'accepter ou de la refuser. Le conseil prendra sa décision définitive à cet égard et l'annoncera par communiqué de presse dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'assemblée des actionnaires. L'administrateur qui remet sa démission conformément à cette politique ne participera à aucune des réunions du conseil ou du comité de gouvernance et de responsabilité sociale au cours desquelles sa démission sera examinée.

Présence aux réunions

La Société s'attend à ce que ses administrateurs consacrent suffisamment de temps et d'efforts aux activités de la Société. On s'attend des administrateurs à ce qu'ils assistent à toutes les

assemblées des actionnaires de la Société, les réunions du conseil d'administration et les réunions des comités auxquels ils siègent. Les administrateurs doivent assister à un minimum de 75 % des réunions du conseil et des comités tenues au cours d'un exercice financier, sauf si le comité de gouvernance et de responsabilité sociale décide que des circonstances atténuantes ont empêché un administrateur de respecter cette exigence. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale fera rapport d'une telle exception et des motifs de celle-ci au conseil. Les administrateurs recevront, à l'avance, de l'information et des documents qui sont importants pour leur compréhension des questions qui seront abordées aux réunions du conseil ou des comités. On attend des administrateurs qu'ils prennent le temps nécessaire pour se préparer à chaque réunion afin de s'acquitter de leurs responsabilités de façon adéquate.

Appartenance à d'autres conseils

On encourage les administrateurs à limiter le nombre de conseils autres que Gildan auxquels ils siègent. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale tiendra compte, notamment, des lignes directrices qui suivent pour décider si un administrateur actuel ou un candidat au poste d'administrateur est en mesure de consacrer le temps et l'attention nécessaires aux affaires de la Société :

- les administrateurs ne devraient pas siéger à plus de quatre conseils de sociétés ouvertes, y compris celui de Gildan;
- les administrateurs qui sont chefs de la direction ou qui occupent d'autres postes de haute direction au sein de sociétés ouvertes ne devraient pas siéger à plus de deux conseils de sociétés ouvertes, y compris celui de Gildan;
- le président et chef de la direction de Gildan ne peut siéger à plus de deux conseils de sociétés ouvertes, y compris celui de Gildan; et
- les administrateurs ne peuvent siéger à plus de trois comités d'audit de sociétés ouvertes, y compris celui de Gildan, sans le consentement du comité de gouvernance et de responsabilité sociale et du conseil.

Les administrateurs devraient informer le président du conseil et le président du comité de gouvernance et de responsabilité sociale avant d'accepter l'invitation de se joindre à un autre conseil (que ce soit celui d'une entreprise ouverte ou fermée ou d'un organisme sans but lucratif) pour qu'ils puissent évaluer s'ils seront capables de continuer à consacrer suffisamment de temps aux affaires de la Société. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale a le pouvoir discrétionnaire de décider, dans certaines circonstances, si un administrateur est capable de siéger à plus de comités de sociétés ouvertes que le nombre prévu dans les lignes directrices précédentes et fera part de sa décision à cet égard au conseil.

De plus, en raison des exigences élevées rattachées au rôle et aux responsabilités du comité d'audit et des finances, le président du conseil et le président du comité de gouvernance et de responsabilité sociale doivent examiner les invitations faites aux membres du comité d'audit et des finances de se joindre au comité d'audit d'une autre entité inscrite à la cote d'une bourse.

Lorsqu'un membre du comité d'audit et des finances siège simultanément au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes, y compris celui de la Société, le conseil détermine si ces responsabilités parallèles nuisent à sa capacité de bien s'acquitter de ses fonctions au sein du comité d'audit et des finances de Gildan. Le conseil exige ensuite que la situation soit corrigée ou communique l'information requise voulant que ces responsabilités simultanées ne nuisent pas à la capacité de l'administrateur d'agir en tant que membre du comité.

Appartenance commune à des conseils

Afin de préserver l'indépendance des administrateurs et d'éviter d'éventuels conflits d'intérêts, le conseil étudie le nombre de conseils auxquels siègent en commun ses administrateurs. À moins de décision à l'effet contraire prise par le conseil, au plus deux administrateurs peuvent siéger au même conseil d'une autre société ouverte et les administrateurs ne peuvent siéger ensemble aux conseils de plus de deux autres sociétés ouvertes.

Changement dans l'occupation principale

Lorsque l'occupation principale d'un administrateur ou ses liens d'affaires changent de façon importante par rapport au poste qu'il occupait au moment où il a été invité à se joindre au conseil, l'administrateur doit offrir de démissionner de son poste d'administrateur pour permettre au comité de gouvernance et de responsabilité sociale d'étudier la portée de ce changement sur la composition du conseil et de faire des recommandations au conseil quant aux mesures à prendre, le cas échéant.

Séances à huis clos

Afin de préserver leur indépendance de la direction, les membres indépendants du conseil se rencontrent à chaque réunion trimestrielle et spéciale du conseil, sans la présence de la direction et sous la présidence du président du conseil indépendant. De même, chaque comité du conseil tient des séances distinctes, sans la présence de la direction sous la présidence de son président de comité à chaque réunion trimestrielle et spéciale des comités.

Conflits d'intérêts

Conformément aux lois applicables et à la politique d'entreprise de Gildan, chaque administrateur est tenu de déclarer au conseil tout conflit d'intérêts éventuel à l'égard d'une question soumise au conseil ou à un comité du conseil au début de la réunion du conseil ou d'un comité du conseil. L'administrateur qui se trouve en conflit d'intérêts possible ne doit assister à aucune partie de la réunion au cours de laquelle la question est discutée, ni prendre part au vote sur cette question.

Planification de la relève et renouvellement du conseil

Le conseil est conscient de l'importance d'entreprendre un processus de renouvellement régulier qui l'aidera à maximiser son efficacité à long terme. Par conséquent, le conseil a adopté une politique aux termes de laquelle l'administrateur ne sera pas, à moins que le conseil n'en décide autrement, à son gré, nommé à des fins de réélection à l'assemblée annuelle des

actionnaires suivant son 72^e anniversaire ou sa 15^e année de service à titre de membre du conseil, selon la première de ces éventualités à survenir. La décision de prolonger le mandat d'un administrateur sera étudiée par le conseil chaque année.

Évaluation annuelle du rendement du conseil

Chaque année, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale évalue le rendement et l'efficacité du conseil dans son ensemble, des comités du conseil, du président de chacun des comités et de chacun des administrateurs. Des questionnaires sont distribués à chaque administrateur dans le but i) d'évaluer les responsabilités et fonctions du conseil, ses activités, la façon dont il se compare aux conseils d'autres sociétés auxquels les administrateurs siègent et le rendement des comités du conseil et ii) d'inviter des administrateurs à faire des suggestions pour améliorer le rendement du président du conseil, du président de chacun des comités et de chacun des administrateurs. Les résultats des questionnaires sont compilés de manière confidentielle par le secrétaire corporatif pour favoriser la cueillette de commentaires exhaustifs et francs. De plus, chaque année, le président du conseil rencontre individuellement chacun des administrateurs formellement afin d'engager un dialogue exhaustif et franc quant à toute question que l'un ou l'autre peut souhaiter aborder.

Les résultats des questionnaires ainsi que toute question soulevée au cours des rencontres individuelles seront présentés et feront l'objet de discussions à la prochaine réunion prévue au calendrier du comité de gouvernance et de responsabilité sociale. En fonction des résultats des rencontres, le président du comité de gouvernance et de responsabilité sociale présentera alors au conseil les conclusions et recommandations du comité en vue d'améliorer le rendement et l'efficacité du conseil et de ses comités.

Rémunération des administrateurs

La rémunération des administrateurs est déterminée par le conseil en fonction des analyses et des recommandations du comité de gouvernance et de responsabilité sociale. Conformément à son mandat, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale effectue un examen régulier et fait des recommandations au conseil quant au montant et au mode de rémunération des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction en tenant compte des responsabilités et des risques rattachés à ces postes et de l'importance de ne pas compromettre l'indépendance des administrateurs. Le comité effectue en outre un examen régulier et fait des recommandations au conseil quant au montant et au mode de rémunération du président du conseil et des présidents de chacun des comités. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale peut retenir les services de toute entreprise indépendante afin de fournir des conseils quant à la rémunération des administrateurs, y compris fixer les honoraires et les autres conditions d'embauche de cette entreprise.

Actionnariat des administrateurs

Le conseil d'administration estime que les intérêts économiques des administrateurs devraient être alignés sur ceux des actionnaires de la Société. Pour ce faire, tous les administrateurs qui ne sont pas membres de la direction devraient être propriétaires d'un nombre important

d'actions ordinaires et/ou d'unités d'actions différées. Le conseil a donc adopté une politique officielle en matière d'actionnariat aux termes de laquelle on s'attend à ce que chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction soit et demeure, pendant une période de cinq ans, propriétaire d'un nombre d'actions ordinaires (ou d'unités d'actions différées) équivalant en valeur à trois fois sa rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil (selon la valeur marchande des actions ordinaires à la Bourse de New York).

La Société a adopté un régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction afin de faire correspondre leurs intérêts économiques avec ceux des actionnaires de la Société et de les aider à respecter les exigences de la politique en matière d'actionnariat des administrateurs. Une proportion de la rémunération forfaitaire annuelle versée aux membres du conseil est payée sous forme d'unités d'actions différées. Les membres du conseil reçoivent également des unités d'actions différées supplémentaires lorsque des dividendes en espèces sont payés sur les actions ordinaires de la Société.

Programme d'orientation et de formation continue des administrateurs

Le mandat du comité de gouvernance et de responsabilité sociale prévoit que ce comité est responsable d'élaborer, de contrôler et de revoir les programmes d'orientation et de formation continue à l'intention des administrateurs.

Les nouveaux administrateurs reçoivent une trousse d'information exhaustive sur les activités de la Société, ses plans d'affaires stratégiques et d'exploitation, son rendement en matière d'exploitation, son approche en matière de gouvernance et sa situation financière. De plus, chacun des nouveaux administrateurs rencontre individuellement le président et chef de la direction et d'autres membres de la haute direction pour discuter de ces points. Le conseil s'assure que les nouveaux membres du conseil comprennent bien le rôle du conseil et de ses comités ainsi que la participation attendue de chaque administrateur, y compris, plus particulièrement, l'engagement personnel que la Société attend de ses administrateurs.

En outre, le président du conseil, en consultation avec le comité de gouvernance et de responsabilité sociale, veille à ce que les membres du conseil aient accès à de la formation et à de l'information d'une façon continue et au besoin. Afin de faciliter la formation continue des administrateurs de la Société, les membres de la haute direction font des présentations régulières au conseil sur les principaux secteurs d'activité de la Société. De plus, le comité s'informerait périodiquement auprès des administrateurs afin de déterminer leurs besoins et leurs intérêts en matière de formation et de perfectionnement et organiserait des visites des diverses installations et exploitations de Gildan. Enfin, les administrateurs sont incités à participer à des programmes de développement professionnel externes et la Société rembourse à chaque administrateur un montant prédéterminé par année visant à couvrir les dépenses liées à la participation à de tels programmes.

Services de conseillers indépendants

Dans l'exécution de ses responsabilités, le conseil ou un comité du conseil peut, au besoin, et à la condition qu'il en avise le président du conseil, retenir les services d'un conseiller externe aux

frais de la Société pour qu'il lui fournisse des conseils et de l'assistance. Tout administrateur peut également, sous réserve de l'approbation du président du conseil, retenir les services d'un conseiller externe aux frais de la Société.

Accès direct à la direction

Les membres du conseil ont un accès total à la direction de la Société. De plus, le conseil invite la direction à communiquer avec lui lorsque les compétences et l'assistance d'un dirigeant peuvent améliorer la compréhension d'une question particulière dont le conseil est saisi.

Planification de la relève du chef de la direction et des membres de la haute direction

Le conseil est responsable, directement et par l'entremise de son comité de rémunération et des ressources humaines, d'assurer la supervision des mécanismes adéquats en place aux fins de la planification de la relève du chef de la direction de la Société et des autres postes de direction clés. Le conseil aborde officiellement la question de la planification de la relève au moins une fois par année lors d'une réunion privée avec le chef de la direction. À la réunion, le chef de la direction présente au conseil le plan de relève pour son poste ainsi que les plans de relève pour les membres de la haute direction. Le conseil évalue le degré de préparation pour combler les vacances éventuelles avec des personnes qualifiées en discutant des compétences requises pour les postes clés et des questions de développement pour chaque candidat remplaçant potentiel, et du rendement de chaque membre de la haute direction dans son rôle actuel.

Code d'éthique et autres politiques d'entreprise

Gildan s'est engagée à respecter les plus hautes normes en matière de déontologie. Le conseil a adopté le Code d'éthique de Gildan (« **Code d'éthique** »), qui est applicable à tous les administrateurs, dirigeants et employés de Gildan. Le Code d'éthique a été conçu dans le but d'offrir à la Société des lignes directrices en matière de pratiques d'exploitation et commerciales partout dans le monde et de servir de référence pour aider les employés à prendre des décisions conformes aux valeurs et principes fondamentaux de Gildan.

Le Code d'éthique aborde plusieurs questions dont les conflits d'intérêts, l'intégrité des dossiers de la Société, la confidentialité de l'information relative à la Société, la protection et l'utilisation des biens et des occasions d'affaires de la Société, les relations avec les employés, la protection des droits de la personne, la santé et la sécurité, les lois anticorruption, les délits d'initiés, le respect des lois et la dénonciation de tout comportement illégal ou contraire à l'éthique. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale est chargé de surveiller la conformité aux dispositions du Code d'éthique. Chaque employé de la Société reçoit au moment de son embauche une copie du Code d'éthique qu'il signe. De plus, la Société mène un processus d'attestation annuelle pour contrôler le respect de ce Code d'éthique, et chaque année, le secrétaire corporatif fait un compte rendu sur les résultats de ce processus au conseil.

En plus de surveiller la conformité au Code d'éthique, le conseil a adopté diverses politiques d'entreprise, notamment la Politique en matière de communication des employés concernant

des gestes douteux et la Politique en matière de réception, de rétention et de traitement des plaintes déposées auprès de Les Vêtements de Sport Gildan Inc. par des personnes qui ne sont pas des employés de Gildan relativement à des questions de comptabilité, de contrôles comptables internes ou de vérification, qui prévoient un mécanisme permettant aux employés et aux personnes qui ne sont pas des employés de Gildan de dénoncer les gestes douteux ou contraires à l'éthique posés par la Société ou ses employés.

Implication des actionnaires

Le conseil reconnaît l'importance d'entretenir des communications constructives et efficaces avec les actionnaires de la Société et valorise les commentaires et les perspectives de ces derniers. Pour faciliter cette implication, la Société a adopté une Politique d'implication des actionnaires qui décrit l'approche du conseil en matière de communication et d'engagement auprès des actionnaires de la Société.

Les actionnaires peuvent communiquer directement avec le conseil, et lui fournir de la rétroaction, par l'entremise du Secrétaire général. Les communications peuvent être envoyées par la poste dans une enveloppe portant la mention « Confidentiel » et adressée au Conseil d'administration de Gildan, Gildan Activewear Inc., au 600, boul. de Maisonneuve Ouest, 33^e étage, Montréal (Québec) H3A 3J2, Canada; ou par courriel à l'adresse corporate.governance@gildan.com.

Gestion du risque

La surveillance efficace des risques constitue une priorité importante pour le conseil. Le conseil a mis en œuvre un cadre de gestion des risques afin de :

- comprendre les principaux risques qui touchent la stratégie et l'entreprise de la Société;
- répartir les responsabilités liées à la surveillance des risques entre tous les membres du conseil et de ses comités;
- surveiller les systèmes en place pour cerner et gérer les risques commerciaux et occasions d'affaires; et
- favoriser une culture de sensibilisation au risque appropriée.

La responsabilité de surveillance du risque qui incombe au conseil est assumée tant par le conseil en entier que par ses comités. Le comité d'audit et des finances supervise les processus en place visant à identifier les risques commerciaux et les occasions d'affaires et la mise en œuvre de processus visant à gérer ces risques et occasions. Le comité surveille également les risques liés aux états financiers et au processus de communication de l'information financière de la Société ainsi qu'aux questions de comptabilité. De même, le comité de rémunération et des ressources humaines surveille l'identification et la gestion des risques en lien avec les politiques en matière de rémunération et, sur une base annuelle, il identifie et évalue les risques associés à chacune des composantes de la rémunération globale des membres de la haute direction. Enfin, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale surveille la

conformité aux politiques et pratiques de la Société en matière de déontologie, notamment la conformité au Code d'éthique.

Le comité d'audit et des finances reçoit régulièrement des mises à jour de la direction concernant son processus et ses initiatives en matière de gestion des risques. En outre, une fois l'an, la direction présente au conseil, dans le cadre de son plan stratégique à long terme, une analyse portant sur chacun des principaux risques qui pourraient augmenter la variabilité du plan.

Modification

Ces lignes directrices seront passées en revue périodiquement par le conseil et pourront être modifiées à l'occasion.

* * * * *

Adopté par le conseil d'administration le 3 février 2004.

Dernière modification apportée le 9 septembre 2016.