

MANDATO DEL COMITÉ DE COMPENSACIÓN

Y RECURSOS HUMANOS

La siguiente descripción del mandato del Comité de Compensación y Recursos Humanos de la Corporación cumple con las leyes y normas canadienses vigentes, entre ellas, las reglas de la organización Canadian Securities Administrators, y con los requisitos de divulgación y cotización bursátil de la Bolsa de Valores de Toronto (conjuntamente, los “**Estándares de Gobernabilidad Corporativa de Canadá**”), que se encuentran en vigor en la fecha del presente. Asimismo, este mandato cumple con las leyes vigentes de EE. UU., entre ellas, la *Ley Sarbanes-Oxley de 2002*, y las reglas y normas adoptadas en virtud de ella, y con los estándares de gobernabilidad corporativa de la Bolsa de Valores de Nueva York (conjuntamente, los “**Estándares de Gobernabilidad Corporativa de EE. UU.**”), que se encuentran en vigor en la fecha del presente. La Junta revisará cada año el mandato del Comité de Compensación y Recursos Humanos de la Corporación (el “**Comité de Compensación y Recursos Humanos**”) a fin de garantizar que tales estándares se sigan cumpliendo.

1. Membresía y cuórum

- Debe contar con tres directores como mínimo.
- Solo se podrán designar directores “independientes” (como se contempla en los Estándares de Gobernabilidad Corporativa de Canadá y los Estándares de Gobernabilidad Corporativa de EE. UU.). De forma conjunta, estos deberán tener (i) experiencia directa en compensación de ejecutivos y (ii) habilidades y experiencia que le permita al Comité de Compensación y Recursos Humanos tomar decisiones en torno a la sostenibilidad de las políticas y prácticas de compensación, según lo determine la Junta como un todo.
- La Junta designará cada año los miembros del Comité de Compensación y Recursos Humanos tras la recomendación del Comité de Gobernabilidad Corporativa de la Corporación. Tales miembros pueden ser destituidos o reemplazados, y las vacantes en el Comité de Compensación y Recursos Humanos serán ocupadas por la Junta tras la recomendación del Comité de Gobernabilidad Corporativa de la Corporación. La condición de miembro del Comité de Compensación y Recursos Humanos finalizará automáticamente en el momento en que la Junta determine que el miembro ha dejado de ser “independiente” según se determine teniendo en cuenta los criterios antes estipulados.
- Los miembros del Comité de Compensación y Recursos Humanos no podrán recibir ningún tipo de compensación de parte de la Corporación o cualquiera de sus empresas afiliadas, salvo la compensación por el desempeño de funciones en calidad de directores o miembros de los comités de la Corporación. La compensación prohibida incluye los honorarios pagados, de forma directa o indirecta, por servicios de consultoría o asesoría legal o financiera, independientemente de su monto.
- El presidente del Comité de Finanzas y Auditoría de la Corporación es un miembro del Comité de Compensación y Recursos Humanos.
- Debe haber cuórum por mayoría de miembros.

2. Frecuencia y programación de las reuniones

- Por lo general, se realizan al mismo tiempo que las reuniones de la Junta de la Corporación.

- Se deben realizar al menos cuatro veces al año y según sea necesario.

3. Mandato

Las responsabilidades del Comité de Compensación y Recursos Humanos son las siguientes:

- (a) *Control de la evaluación de desempeño de los funcionarios ejecutivos, la planificación de la sucesión y la compensación*
- (1) Debe supervisar que existan sistemas y procesos apropiados de planificación de la sucesión para el presidente y director ejecutivo (“**CEO**”), los funcionarios ejecutivos y otros puestos clave en la administración sénior, incluyendo procesos para identificar, desarrollar y retener al personal destacado.
 - (2) Debe recomendar la designación del CEO y de los funcionarios ejecutivos y aprobar los términos y condiciones de su empleo, cese del empleo o jubilación.
 - (3) Debe revisar los objetivos anuales del CEO, evaluar el desempeño del CEO al cotejarlo con tales objetivos y demás factores que el Comité de Compensación y Recursos Humanos considere apropiados y en beneficio de la Corporación, y debe establecer la compensación del CEO con base en esta evaluación.
 - (4) Debe revisar la evaluación de desempeño de los funcionarios ejecutivos de la Corporación y recomendar a la Junta la compensación a corto y largo plazo de los funcionarios.
 - (5) Debe supervisar el desarrollo y la implementación de una política que aborde la diversidad e inclusión y su correspondiente divulgación.
 - (6) Debe seleccionar, retener y reemplazar cualquier firma independiente que asesore al Comité de Compensación y Recursos Humanos sobre la compensación de ejecutivos (el “**Consultor**”), incluyendo determinar qué servicios prestará el Consultor y fijar sus honorarios y otras condiciones de retención.
 - (7) Debe aprobar previamente cualquier servicio que preste el Consultor a la Corporación o cualquiera de sus subsidiarias.
 - (8) Debe evaluar y controlar la independencia, la objetividad y el desempeño del Consultor.
 - (9) Debe revisar cualquier modificación propuesta para los planes de beneficios e incentivos de la Corporación que atañan a funcionarios ejecutivos de la Corporación.
 - (10) Debe evaluar cada componente de la remuneración de los ejecutivos e informar anualmente las prácticas de compensación, incluyendo la redacción de un informe, el cual será revisado y aprobado por la Junta, donde se declaren las compensaciones de los ejecutivos y que se incluirá en la circular informativa de la administración de la Corporación.

(b) *Revisión de las prácticas de recursos humanos*

- (1) Debe supervisar que existan sistemas apropiados de recursos humanos, tales como prácticas de contratación, programas de capacitación y desarrollo y estructuras de compensación, con el propósito de que la Corporación pueda atraer, motivar y retener ejecutivos y personal que demuestre estándares elevados de integridad y competencia.
- (2) Debe desarrollar una filosofía de compensación que recompense la creación de valor accionista y refleje un equilibrio adecuado entre el desempeño a corto plazo y el desempeño a largo plazo de la Corporación.
- (3) Debe recomendar a la Junta los métodos apropiados de compensación teniendo en cuenta las ventajas y los riesgos relacionados con los diferentes métodos.
- (4) Debe supervisar la identificación y gestión de riesgos en relación con las políticas y prácticas de compensación, y debe revisar su correspondiente divulgación.
- (5) Debe supervisar la selección de un grupo de referencia a fin de determinar la compensación o cualquiera de sus componentes, y debe revisar su correspondiente divulgación.
- (6) Debe revisar con el CEO y hacer recomendaciones a la Junta para diseñar planes de incentivos y compensaciones y planes basados en acciones.
- (7) Debe asesorar a la Junta sobre las políticas para la administración de los programas de incentivos a largo plazo de la Corporación y debe supervisar su correspondiente gestión, incluyendo recomendar a la Junta el otorgamiento de recompensas.
- (8) Debe controlar los asuntos laborales estratégicos.
- (9) Debe controlar las políticas y prácticas de la Corporación en materia de salud y seguridad de los empleados.

(c) *Evaluación del desempeño del Comité de Compensación y Recursos Humanos*

- (1) Debe supervisar que existan procesos para evaluar anualmente el desempeño del Comité de Compensación y Recursos Humanos.

El presidente del Comité de Compensación y Recursos Humanos o un miembro del tal comité asistirá a las reuniones anuales de los accionistas, y se le puede solicitar que responda directamente cualquier pregunta que los accionistas planteen con respecto a la compensación de ejecutivos.

Según corresponda, el Comité de Compensación y Recursos Humanos puede solicitar asesoramiento y ayuda a asesores legales externos u otros asesores, y establecer y pagar su compensación, sujeto a la determinación del presidente de la Junta. La Corporación pagará todos los asesores legales externos y otros asesores que contrate el Comité de Compensación y Recursos Humanos.

El Comité de Compensación y Recursos Humanos enviará un informe anual a la Junta donde se establezca la adecuación de su mandato. Además, el presidente del Comité de Compensación y

Recursos Humanos deberá enviar informes regulares a la Junta donde se especifiquen las actividades del Comité de Compensación y Recursos Humanos.

En cada reunión especial y programada regularmente, el Comité de Compensación y Recursos Humanos se reunirá sin la presencia de la administración ni ningún director no independiente.

Ningún aspecto del mandato anterior tiene como propósito transferir al Comité de Compensación y Recursos Humanos la responsabilidad de la Junta de garantizar que la Corporación cumpla con las leyes y normas vigentes ni ampliar los estándares aplicables de obligación de los directores o los miembros del Comité de Compensación y Recursos Humanos conforme a los requisitos legales o regulatorios.

* * * * *

Adoptado por la Junta Directiva el 3 de diciembre de 2003.

Fecha de la última revisión: 29 de julio de 2020