

MANDAT DU COMITÉ DE RÉMUNÉRATION ET DES RESSOURCES HUMAINES

La description du mandat du comité de rémunération et des ressources humaines de la Société figurant ci-dessous est conforme à la législation et à la réglementation canadiennes applicables, notamment les règles prescrites par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, ainsi qu'aux exigences en matière de divulgation et d'inscription de la Bourse de Toronto (collectivement, « **normes de gouvernance canadiennes** »), telles qu'elles existent à la date des présentes. De plus, le présent mandat est conforme à la législation américaine applicable, notamment la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* et les règles et règlements adoptés en vertu de celle-ci, et aux normes de gouvernance prescrites par la Bourse de New York (collectivement, « **normes de gouvernance américaines** »), telles qu'elles existent à la date des présentes. Le mandat du comité de rémunération et des ressources humaines de la Société (« **comité de rémunération et des ressources humaines** ») doit être révisé chaque année par le conseil afin de veiller à ce qu'il demeure conforme à ces normes.

1. Composition et quorum

- le comité est composé d'au moins trois administrateurs;
- seuls des administrateurs « indépendants » (au sens des normes de gouvernance canadiennes et des normes de gouvernance américaines) peuvent être nommés; ils doivent collectivement posséder i) une expérience directe de la rémunération des membres de la haute direction et ii) des compétences et de l'expérience permettant au comité de rémunération et des ressources humaines de prendre des décisions sur le caractère approprié des politiques et des pratiques en matière de rémunération, comme il est déterminé dans tous les cas par le conseil;
- les membres du comité de rémunération et des ressources humaines doivent être nommés chaque année par le conseil sur recommandation du comité de gouvernance de la Société; ces membres peuvent être destitués ou remplacés, et toute vacance au sein du comité de rémunération et des ressources humaines doit être comblée par le conseil sur recommandation du comité de gouvernance de la Société; le mandat d'un membre du comité de rémunération et des ressources humaines prend automatiquement fin lorsqu'il cesse d'être « indépendant », comme il est déterminé par le conseil de la manière indiquée ci-dessus;
- un membre du comité de rémunération et des ressources humaines ne doit recevoir aucune rémunération de la Société ni de l'une des personnes faisant partie de son groupe si ce n'est la rémunération à titre d'administrateur ou de membre d'un comité du conseil; la rémunération interdite comprend les honoraires versés, directement ou indirectement, pour des services à titre de consultant ou de conseiller juridique ou financier, sans égard au montant;
- le président du comité de vérification et des finances de la Société est membre du comité de rémunération et des ressources humaines;
- le quorum est constitué de la majorité des membres.

2. Fréquence et calendrier des réunions

- les réunions ont habituellement lieu aux mêmes dates que les réunions du conseil de la Société;

- les réunions ont lieu au moins quatre fois par année et au besoin.

3. Mandat

Le comité de rémunération et des ressources humaines a notamment les responsabilités suivantes :

- (a) *La supervision de l'évaluation du rendement, de la planification de la relève et de la rémunération des dirigeants*
- (1) s'assurer de l'existence de mécanismes adéquats aux fins de la planification de la relève des dirigeants de la Société; superviser les mesures et les processus en matière de planification de la relève de la direction mises en œuvre par le chef de la direction, y compris des processus afin d'identifier, de perfectionner et de maintenir en fonction les membres du personnel qui présentent un rendement exceptionnel;
 - (2) recommander la nomination des membres de la haute direction et approuver les conditions de leur nomination, de leur cessation d'emploi ou de leur départ à la retraite;
 - (3) en collaboration avec le président du conseil, examiner les objectifs annuels du chef de la direction, évaluer le rendement de celui-ci en fonction de ces objectifs et des autres facteurs que le comité de rémunération et des ressources humaines juge appropriés et être au mieux des intérêts de la Société, et établir la rémunération du chef de la direction selon cette évaluation;
 - (4) examiner l'évaluation du rendement des membres de la haute direction de la Société et recommander au conseil leur rémunération;
 - (5) superviser la mise en œuvre de la politique sur la diversité, l'équité et l'inclusion de la haute direction et la communication de cette politique et des progrès en matières de DÉI;
 - (6) sélectionner, embaucher et remplacer toute entreprise indépendante dont les services sont retenus afin de fournir des conseils au comité de rémunération et des ressources humaines quant à la rémunération des membres de la haute direction (« consultant »), y compris déterminer les services devant être fournis par le consultant et fixer ses honoraires et les autres conditions de son embauche;
 - (7) approuver au préalable les services fournis par le consultant à la Société ou à toute filiale de celle-ci;
 - (8) évaluer et surveiller l'indépendance et l'objectivité du consultant;
 - (9) examiner les modifications qu'il est proposé d'apporter aux régimes d'avantages et d'incitation à l'intention des dirigeants de la Société;
 - (10) examiner chaque élément de la rémunération des membres de la haute direction et faire rapport chaque année quant aux pratiques en matière de rémunération, y compris préparer à des fins d'examen et d'approbation par le conseil un rapport sur

la rémunération des membres de la haute direction devant être inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Société.

(b) *L'examen des pratiques en matière de ressources humaines*

- (1) s'assurer de l'existence de systèmes adéquats en matière de ressources humaines, notamment des pratiques d'embauche, des programmes de formation et de perfectionnement et des structures de rémunération, afin que la Société puisse recruter, motiver et maintenir en fonction des hauts dirigeants et du personnel démontrant un haut degré d'intégrité et de compétence;
- (2) élaborer des principes en matière de rémunération qui récompensent la création de valeur pour les actionnaires et témoignent d'un équilibre approprié entre le rendement à court terme et le rendement à long terme de la Société;
- (3) recommander au conseil des modes de rémunération appropriés, compte tenu des avantages et des risques qui y sont associés;
- (4) superviser la détermination et la gestion des risques liés aux politiques et aux pratiques en matière de rémunération et examiner la communication de l'information à cet égard;
- (5) superviser la sélection du groupe de comparaison aux fins de la détermination de la rémunération ou d'un élément de la rémunération et examiner la communication de l'information à cet égard;
- (6) effectuer un examen avec le chef de la direction et faire des recommandations au conseil concernant la conception de régimes de rémunération incitative et de régimes à base de titres de participation;
- (7) conseiller le conseil concernant la politique relative à l'administration des régimes incitatifs à long terme de la Société et superviser l'administration de ces régimes, y compris faire des recommandations au conseil quant aux octrois d'attributions aux termes du régime;
- (8) examiner les questions stratégiques sur le plan de la main-d'œuvre;
- (9) examiner les politiques et les pratiques de la Société concernant les questions de santé et de sécurité des employés; et
- (10) surveiller la culture organisationnelle et le bien-être de la société.

(c) *L'évaluation du rendement du comité de rémunération et des ressources humaines*

- (1) s'assurer de l'existence d'un processus aux fins de l'évaluation annuelle du rendement du comité de rémunération et des ressources humaines.

Le président du comité de rémunération et des ressources humaines ou un autre membre de ce comité assiste aux assemblées annuelles des actionnaires et peut être invité à répondre directement aux questions des actionnaires concernant la rémunération des membres de la haute direction.

En certaines circonstances appropriées, le comité de rémunération et des ressources humaines peut obtenir des conseils et de l'aide auprès de conseillers juridiques ou d'autres conseillers externes de

même qu'il peut fixer et verser leur rémunération, à condition qu'il en informe le président du conseil. La Société paye tous les conseillers juridiques et autres conseillers externes dont les services ont été ainsi retenus par le comité de rémunération et des ressources humaines.

Le comité de rémunération et des ressources humaines doit faire rapport chaque année au conseil quant à la pertinence de son mandat. De plus, le président du comité de rémunération et des ressources humaines doit faire rapport régulièrement au conseil quant aux activités de son comité.

À chacune de ses réunions régulières planifiées et réunions spéciales, le comité de rémunération et des ressources humaines doit se réunir sans la présence de la direction ou de tout administrateur non indépendant.

Aucune disposition du mandat décrit ci-dessus ne vise à céder au comité de rémunération et des ressources humaines la responsabilité incombant au conseil de s'assurer que la Société se conforme à la législation et à la réglementation applicables ou à étendre la portée des normes de responsabilité légales ou réglementaires applicables aux administrateurs ou aux membres du comité de rémunération et des ressources humaines.

* * * * *

Adopté par le conseil d'administration le 3 décembre 2003

Dernières modifications apportées le 3 août 2022