

Vestcor Inc.

Mandat du comité des ressources humaines et de la rémunération

1. Introduction et raison d'être

Le conseil d'administration de Vestcor Inc. a créé le comité des ressources humaines et de la rémunération pour l'aider à s'acquitter de ses obligations concernant la rémunération de la direction et des administrateurs, les politiques en matière de relève des cadres et de ressources humaines et les méthodes permettant d'atteindre les objectifs stratégiques de Vestcor Inc., et pour effectuer les autres tâches relatives aux ressources humaines qui sont prévues dans ce mandat ou dont le conseil peut décider de manière ponctuelle.

Ce mandat vise à coordonner et à clarifier les responsabilités déléguées au comité des ressources humaines et de la rémunération.

Selon la *Loi sur Vestcor* (la Loi) :

- ▶ Le conseil de Vestcor Inc. administre les affaires de Vestcor Inc. selon des critères commerciaux et toutes les décisions et mesures du conseil sont fondées sur des pratiques commerciales saines (article 43 & 75).
- ▶ Le conseil de Vestcor Inc. nomme un président et chef de la direction de Vestcor Inc. (article 53 & 85).
- ▶ Le chef de la direction répond du fonctionnement de Vestcor Inc., notamment la nomination, la destitution, les fonctions et les attributions des autres dirigeants et employés de Vestcor Inc. (article 54 & 86).
- ▶ Le chef de la direction met en application les politiques, priorités et procédures fixées par le conseil de Vestcor Inc. et acquitte les fonctions supplémentaires que le conseil de Vestcor Inc. peut lui confier (article 55 & 87).

Selon le règlement administratif n° 1 de Vestcor Inc. :

- ▶ L'embauche, la rémunération et les avantages sociaux, l'avancement, le licenciement et la prise de mesures disciplinaires relèvent du chef de la direction (paragraphe 9.2).
- ▶ Le conseil d'administration choisit les membres du comité des ressources humaines et de la rémunération parmi les administrateurs et peut à tout moment créer d'autres comités dont il fixe le mandat. Chaque comité tient le registre de toutes ses réunions et informe la Société de ses décisions et de ses recommandations (paragraphe 11.1).
- ▶ Le comité des ressources humaines et de la rémunération seconde le conseil pour tout ce qui concerne la stratégie, les politiques et les programmes des ressources humaines de la Société, ainsi que la bonne utilisation des ressources humaines au sein de la Société (paragraphe 12.1).

2. Fonctions et responsabilités

Sous réserve des pouvoirs et des fonctions du conseil, des exigences de la *Loi sur Vestcor* (la Loi), de l'entente entre membres et des règlements administratifs de la société, le comité des ressources

humaines et de la rémunération assume les fonctions suivantes pour Vestcor Inc., en fonction du contexte :

2.1 Évaluation du chef de la direction

Le comité des ressources humaines et de la rémunération :

- a) demande aux administrateurs de procéder à une évaluation du rendement du chef de la direction chaque année aux mois de janvier et de juin;
- b) examine chaque année les buts et objectifs établis par le chef de la direction à la lumière des données fournies par le président du conseil et le comité des ressources humaines et de la rémunération, et soumet des recommandations au conseil à des fins d'approbation;
- c) examine la proposition de rajustement salarial et de prime de rendement du chef de la direction, et soumet des recommandations en tenant compte des résultats de l'évaluation de son rendement;
- d) examine avec le chef de la direction, avant leur mise en œuvre, tous les engagements dans des conseils d'administration externes envisagés par le chef de la direction. Cette disposition n'inclut pas les engagements en tant qu'administrateur ou fiduciaire d'organismes sans but lucratif ou de causes caritatives.

2.2 Rémunération et avantages sociaux des employés

En gardant présents à l'esprit les objectifs opérationnels, les activités et les risques de Vestcor Inc., le comité des ressources humaines et de la rémunération examine et recommande au conseil :

- a) des changements dans les principes et le cadre de rémunération de Vestcor Inc.;
- b) des changements dans l'échelle de la rémunération pour tous les postes;
- c) des changements dans les systèmes de prime de rendement des employés, selon le cas;
- d) des changements fondés sur un examen annuel des objectifs de rendement des placements requis dans le système des primes incitatives de Vestcor Inc., selon le cas;
- e) le salaire annuel et les avantages sociaux prévus pour le chef de la direction dans le budget annuel ainsi que la somme prévue pour les primes de rendement de fin d'année, selon le cas, pour tous les employés;
- f) des modifications importantes* aux avantages sociaux des employés ou aux politiques sur les déplacements et aux dépenses des employés;
- g) la divulgation de la rémunération des administrateurs et des dirigeants dans le rapport annuel.

Par ailleurs, le comité des ressources humaines et de la rémunération reçoit chaque année de la direction des rapports concernant les autres changements apportés aux avantages sociaux et aux politiques sur les déplacements et les dépenses des employés.

* Dans ce contexte, par modification importante, on entend une modification qui entraîne une variation des coûts pertinents supérieure à 10 % des coûts actuels ou à 200 000 \$ (le montant le moins élevé des deux) ou une modification d'importance stratégique pour l'organisation.

2.3 Cessation d'emploi

Le comité des ressources humaines et de la rémunération examine et approuve toutes les dispositions concernant la cessation d'emploi des dirigeants ou des membres de la direction relevant directement du chef de la direction.

2.4 Code de déontologie et de conduite des affaires

Après enquête, le comité des ressources humaines et de la rémunération recommande au conseil une résolution concernant des questions ou des préoccupations présentées par le comité de gouvernance (le premier interlocuteur pour les plaintes ou préoccupations), faisant suite à des plaintes relevant du code de déontologie et de conduite des affaires et pouvant être liées à des questions personnelles ou des règles de contrôle interne en lien avec les politiques sur les ressources humaines ou les avantages sociaux. Selon la nature de la plainte, le comité peut déléguer l'enquête et le règlement de la plainte à la haute direction.

2.5 Structure de l'organisation

Le comité des ressources humaines et de la rémunération examine les sujets suivants et recommande éventuellement des changements au conseil :

- a) les grands changements à apporter à la structure organisationnelle de la direction;
- b) des descriptions des postes de la haute direction (vice-présidents et au-dessus);
- c) la nomination des dirigeants.

2.6 Établissement et relève de la direction

Chaque année, avant la concertation entre le chef de la direction et le conseil à ce sujet, le comité des ressources humaines et de la rémunération examine les plans de relève élaborés par le chef de la direction pour les dirigeants et les membres de la direction, notamment les plans de relève d'urgence, les lignes directrices concernant le recrutement du chef de la direction, certains plans de perfectionnement et la planification de carrière des successeurs éventuels.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération passe également en revue les plans de relève du chef de la direction pour les autres postes essentiels à la mission de l'organisation.

2.7 Planification et politiques concernant les ressources humaines

Le comité des ressources humaines et de la rémunération :

- a) examine et approuve les modifications importantes* à apporter aux politiques sur les ressources humaines;
- b) reçoit chaque année des rapports de la direction concernant les autres modifications apportées aux politiques sur les ressources humaines;

* Dans ce contexte, par modification importante, on entend une modification qui entraîne une variation des coûts pertinents supérieure à 10 % des coûts actuels ou à 200 000 \$ (le montant le moins élevé des deux) ou une modification d'importance stratégique pour l'organisation.

- c) veille à ce que la direction dispose pour les ressources humaines de plans, stratégies et politiques à long terme permettant d'attirer et de retenir des employés compétents, et prévoyant le recrutement, la formation, la gestion du rendement ainsi que les questions connexes. Un rapport annuel indiquant les plans, stratégies et politiques à long terme de l'organisation au sujet des ressources humaines sera également remis au conseil d'administration par le chef de la direction.

2.8 Suivi de la conformité

Chaque trimestre, le comité des ressources humaines et de la rémunération examine le rapport du chef de la direction sur le rendement et la conformité de Vestcor Inc. à la législation en vigueur sur l'emploi, y compris, mais non de façon limitative, la sécurité des employés.

2.9 Gestion des risques

Le comité des ressources humaines et de la rémunération surveille les systèmes de gestion des risques de Vestcor Inc. et identifie, évalue, gère et suit les risques concernant :

- ▶ le leadership, le rendement et l'intégrité du chef de la direction de Vestcor Inc.;
- ▶ la capacité d'attirer et de retenir des employés qualifiés et motivés à tous les échelons de l'organisation;
- ▶ l'établissement et la relève de la direction;
- ▶ la crédibilité et la réputation en matière de prudence et de pratiques d'entreprise saines (en ce qui concerne les ressources humaines).

2.10 Objectifs annuels du comité

En consultation avec le président du conseil, formuler les objectifs annuels du comité de vérification pour chaque exercice et chaque année (à la réunion de janvier) examiner ses progrès par rapport à ceux-ci.

2.11 Autres

Le comité des ressources humaines et de la rémunération s'acquittera de toutes les autres fonctions dont pourra décider le conseil de manière ponctuelle.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération peut engager, aux frais de Vestcor Inc., les services de consultants pour obtenir des conseils concernant des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération se réserve le droit de mener des entrevues de départ avec le chef de la direction ou des membres de la direction relevant directement du chef de la direction.

En collaboration avec le comité de gouvernance, le comité des ressources humaines et de la rémunération doit examiner et évaluer annuellement la pertinence de son mandat par rapport à l'évolution des meilleures pratiques ainsi que son efficacité à remplir son mandat.

3. Composition du comité

Le comité des ressources humaines et de la rémunération est composé d'au moins trois administrateurs. Dans la mesure du possible, au moins un membre du comité des ressources humaines et de la rémunération possède une expérience en matière de rémunération des cadres. Tous les membres du comité sont indépendants de la direction de Vestcor Inc.

Après avoir examiné les recommandations du président du conseil, le conseil d'administration nomme le président du comité des ressources humaines et de la rémunération.

La majorité des administrateurs nommés au comité des ressources humaines et de la rémunération constitue le quorum aux réunions. Le président du comité se prononce sur les questions exigeant un vote décisionnel et, en cas d'égalité, sa voix est prépondérante.

Le conseil peut en tout temps destituer et remplacer un administrateur qui est membre du comité des ressources humaines et de la rémunération.

Le président du conseil est membre d'office du comité des ressources humaines et de la rémunération.

Les administrateurs qui ne sont pas membres du comité des ressources humaines et de la rémunération peuvent assister aux réunions du comité, mais ils n'ont pas droit de vote pour les questions exigeant une décision.

4. Réunions du comité

Le comité des ressources humaines et de la rémunération se réunit au moins trois fois par année; d'autres réunions peuvent avoir lieu à la discrétion du président du comité ou à la demande de la majorité des membres du comité.

Des consultants externes en ressources humaines peuvent, au besoin, être invités à donner des présentations devant le comité des ressources humaines et de la rémunération.

5. Obligation redditionnelle

Le comité des ressources humaines et de la rémunération doit rédiger un rapport de ses discussions et de ses décisions afin de le verser au dossier concernant la réunion du conseil.