



CHARTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION

La présente charte (la « **charte** ») expose la mission, la composition, les responsabilités et les pouvoirs du comité des ressources humaines et de la rémunération (le « **comité** ») du conseil d'administration (le « **conseil** ») de la Compagnie de la Baie d'Hudson (la « **Compagnie** »).

1.0 Mission

La mission du comité est d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance de la rémunération des cadres supérieurs ainsi que d'exécuter les tâches afférentes qui lui sont confiées par le conseil, notamment l'établissement, l'examen, l'approbation et la gestion des politiques et procédures relatives à la rémunération des cadres supérieurs de la Compagnie.

2.0 Composition

(1) Le conseil nomme les membres du comité (« les **membres** »), qui exercent leurs fonctions jusqu'à la prochaine assemblée générale annuelle des actionnaires de la Compagnie ou jusqu'à la nomination de leurs successeurs. Le conseil peut destituer un membre en tout temps et combler une vacance au sein du comité. Un membre peut démissionner en tout temps, et tout démissionnaire perd automatiquement son statut de membre en perdant celui d'administrateur. En cas de vacance de poste au sein du comité, les membres restants peuvent continuer d'exercer tous les pouvoirs du comité tant que le quorum est atteint.

(2) Le comité se compose d'au moins trois administrateurs. Chaque membre doit répondre aux critères d'indépendance établis par les lois en vigueur et par les règlements régissant les bourses de valeurs mobilières où les titres de la Compagnie sont cotés, y compris l'article 1.4 du Règlement 52-110 sur le comité d'audit.

(3) Tous les membres doivent avoir une bonne connaissance pratique des questions liées aux ressources humaines et à la rémunération, et au moins un membre doit posséder une expérience directe de la rémunération des cadres supérieurs.

(4) Pas plus du tiers des membres du comité peuvent occuper un poste de chef de la direction d'une autre société cotée en Bourse.

(5) Deux membres ou plus ne peuvent siéger à deux conseils d'administration ou plus des mêmes sociétés cotées en bourse. Trois membres ou plus ne peuvent siéger ensemble à d'autres conseils d'administration de sociétés.

3.0 Réunions

(1) Les réunions du comité ont lieu au minimum quatre (4) fois par année, aux dates et lieux fixés par le président.

(2) Un avis de convocation doit être donné verbalement, par téléphone, par télécopie ou par courriel à chaque membre au moins vingt-quatre (24) heures avant l'heure fixée pour la réunion, à moins que tous les membres présents renoncent à l'avis de convocation ou que les membres absents y renoncent avant ou après une réunion.

(3) Les membres peuvent assister aux réunions en personne, par vidéoconférence ou par téléphone.

(4) Le président conduit les réunions du comité auxquelles il est présent. En l'absence du président, les membres présents peuvent choisir l'un des leurs pour agir en tant que président de la réunion.

(5) Une majorité de membres constitue le quorum d'une réunion du comité.

(6) Chaque membre dispose d'une voix, et les décisions du comité sont prises par un vote affirmatif de la majorité. Le président ne dispose pas d'une voix prépondérante en cas d'égalité des voix.

- (7) Les pouvoirs du comité peuvent être exercés au moyen de résolutions écrites signées par tous les membres.
- (8) De temps à autre, le comité peut inviter des intervenants externes à assister à ses réunions et à participer aux discussions et à l'étude de ses affaires. Le comité se réunit à huis clos sans les membres de la direction pendant une partie de chacune de ses réunions, et une personne ne peut assister en aucun cas aux réunions au cours desquelles sa rémunération ou son rendement sont établis ou font l'objet de discussions.
- (9) Avant chaque réunion ordinaire du comité, le président, avec l'aide du secrétaire du comité (le « **secrétaire** »), prépare et distribue aux membres, de même qu'à tout autre intervenant concerné, l'ordre du jour des questions à débattre à la réunion ainsi que la documentation pertinente. Le comité peut demander aux dirigeants et aux employés de la Compagnie de produire les renseignements et rapports qu'il juge appropriés afin de s'acquitter de ses fonctions.
- (10) Le comité peut, de temps à autre s'il le juge opportun, déléguer une partie ou la totalité de ses fonctions à l'un ou l'autre de ses membres, à certains de ses membres ou à d'autres personnes.

4.0 Fonctions et responsabilités

Le comité assumera les fonctions et responsabilités suivantes :

4.1 Politiques et pratiques en matière de rémunération

- (a) Prôner des politiques et pratiques de rémunération concernant les administrateurs, le gouverneur, le chef de la direction et les membres de la haute direction qui :
- (i) correspondent aux fonctions et responsabilités de chacun;
 - (ii) sont assez concurrentielles pour attirer, conserver et motiver les meilleurs talents;
 - (iii) harmonisent les intérêts des administrateurs, du gouverneur, du chef de la direction et des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires et de la Compagnie dans son ensemble;
 - (iv) permettent de cerner et d'atténuer les risques connexes et n'encouragent pas la prise de risques excessifs ou inappropriés;
 - (v) reflètent les objectifs de rendement préétablis pour l'organisation et les individus.

(2) Rémunération du Bureau du président du conseil

- (a) Examiner chaque année les objectifs de rendement du gouverneur et du chef de la direction et recommander des changements au conseil pour qu'il les considère.
- (b) Examiner le rendement du gouverneur et du chef de la direction et l'évaluer par rapport aux objectifs de rendement préétablis et à d'autres critères que le comité juge pertinents, et présenter chaque année au conseil un rapport sur ses conclusions.
- (c) Examiner la rémunération du gouverneur et du chef de la direction à la lumière de cette évaluation et recommander des changements au conseil pour qu'il les considère et les approuve.
- (d) Examiner (i) les modalités (tant quantitatives que qualitatives) des nouvelles ententes de rémunération et (ii) les modifications importantes (tant quantitatives que qualitatives) apportées aux modalités de rémunération actuelles du gouverneur et du chef de la direction, et présenter ses recommandations au conseil aux fins d'examen et d'approbation.

(3) Rémunération des membres de la haute direction

- (a) S'il y a lieu, examiner et approuver chaque année les recommandations du Bureau du président du conseil concernant la rémunération des membres de la haute direction, y compris les objectifs de rendement.
- (b) Examiner (i) les modalités (tant quantitatives que qualitatives) des nouvelles ententes de rémunération et (ii) les modifications importantes (tant quantitatives que qualitatives) apportées aux modalités de rémunération actuelles des membres de la haute direction établies par le Bureau du président du conseil.

(4) **Plans d'avantages sur capitaux propres et régimes d'intéressement**

(a) Examiner les régimes de rémunération au rendement et les plans d'avantages sur capitaux propres de la Compagnie et recommander des changements au conseil pour qu'il les considère et les approuve.

(b) Administrer ou superviser l'administration des régimes de rémunération au rendement et des plans d'avantages sur capitaux propres de la Compagnie, y compris la désignation des personnes ayant droit aux primes et aux avantages sur capitaux propres, le montant des primes ou la valeur des instruments de capitaux propres qui sont octroyés, et les conditions relatives à chaque prime ou octroi ainsi que les dispositions de récupération, sous réserve des dispositions de chaque plan ou régime.

(5) **Planification de la relève**

(a) Procéder périodiquement à l'examen et à l'approbation du plan de relève de la Compagnie pour les postes de gouverneur et de chef de la direction, et à l'examen du plan de relève du Bureau du président du conseil pour les membres de la haute direction.

(6) **Rémunération des administrateurs**

(a) Examiner les régimes de rémunération au rendement et les plans d'avantages sur capitaux propres des administrateurs, et recommander des changements au conseil pour qu'il les considère et les approuve.

(7) **Divulgarion de la rémunération**

(a) Examiner l'analyse de la rémunération par la Compagnie et l'information à divulguer sur la rémunération des cadres supérieurs, discuter de ces questions avec la direction et présenter au conseil ses recommandations quant aux renseignements à inclure dans les documents publics de la Compagnie.

(8) **Lignes directrices relatives à l'actionnariat**

(a) Définir et contrôler les lignes directrices relatives à l'actionnariat pour les administrateurs, le gouverneur, le chef de la direction et les membres de la haute direction, et surveiller la conformité à ces règles.

(9) **Enquêtes**

(a) Diriger et superviser les enquêtes concernant toute question portée à l'attention du comité et relevant de son mandat.

(10) **Autres fonctions**

(a) Remplir d'autres fonctions que lui confie le conseil de temps à autre ou qui s'avèrent nécessaires selon les lois en vigueur ou les autorités réglementaires compétentes.

5.0 Signalement

À chaque réunion du conseil, le président du comité doit rendre compte des activités du comité depuis la dernière réunion du conseil.

6.0 Accès à l'information et pouvoir

(1) Le comité a libre accès à toute l'information concernant la Compagnie qui est nécessaire ou souhaitable pour exercer ses fonctions, et tous les administrateurs, membres de la direction et employés de la Compagnie sont invités à coopérer comme le demandent les membres.

(2) Le comité a le pouvoir de retenir, aux frais de la Compagnie, les services de consultants indépendants dans les domaines juridique, financier et de la rémunération, ainsi que d'autres conseillers, consultants et experts pour l'aider à s'acquitter de ses fonctions et responsabilités, y compris le pouvoir exclusif de retenir les services de tels conseillers en plus d'approuver leurs honoraires et les autres modalités de leurs contrats de service sans l'approbation préalable du conseil.

7.0 Examen de la Charte

Chaque année, le comité examine et évalue l'adéquation de la présente charte, en plus de recommander les changements proposés au conseil, pour qu'il les considère et les approuve.

Date : Document rédigé en décembre 2015 et modifié en mars 2017
Approuvé par : Comité des ressources humaines et de la rémunération
Conseil d'administration