



Charte du comité de rémunération

1. Objectif

Le comité de rémunération (le « comité ») est un comité permanent nommé par le conseil d'administration de Power Corporation du Canada (la « Société »).

2. Procédure, pouvoirs et fonctions

La procédure, les pouvoirs et les fonctions qui s'appliquent au comité sont les suivantes :

2.1 Généralités

- a. **Composition** – Chaque membre du comité doit être un administrateur « indépendant », l'indépendance de l'administrateur étant établie par le conseil d'administration.
- b. **Nomination** – Les membres du comité sont nommés par le conseil d'administration à la réunion du conseil d'administration qui suit chaque assemblée annuelle des actionnaires. Sauf en cas de décès, de démission ou de révocation en cours de mandat, les membres siègent au comité jusqu'à ce que leurs successeurs soient dûment nommés et habilités.
- c. **Réunions distinctes** – Au moins deux fois par année, et plus souvent au besoin, le comité se réunit avec l'un ou l'autre ou les deux co-chefs de la direction pour se pencher sur les questions qui, de l'avis du comité ou de l'un ou l'autre des co-chefs de la direction, devraient être examinées. À chaque réunion du comité, les membres du comité se réunissent en l'absence des membres de la direction. Le comité tient également des réunions périodiques où les conseillers en rémunération sont présents et la direction est absente.
- d. **Quorum** – Le quorum aux réunions du comité est constitué de la majorité des membres du comité.
- e. **Aide professionnelle** – Le comité a le pouvoir de recourir aux services de conseillers en rémunération afin qu'ils lui fournissent des conseils aux frais de la Société, ce qui comprend le pouvoir exclusif de mandater ou de congédier des sociétés d'experts-conseils en rémunération et d'approuver les honoraires et les autres conditions de leur mandat.
- f. **Présentation de rapports au conseil d'administration** – Le président du comité est chargé de présenter au conseil d'administration au nom du comité des rapports sur les activités du comité en général et, plus particulièrement, sur les questions visées par la présente charte.



Rémunération de la direction

2.2 Chaque année, le comité :

- a. approuve les objectifs pour les co-chefs de la direction et évalue le rendement de ces derniers en fonction des objectifs applicables;
- b. examine les recommandations des co-chefs de la direction à l'égard des enveloppes de rémunération (y compris le salaire, les primes, les options et les prestations de retraite) à offrir aux autres membres du personnel de la Société nommés par le conseil d'administration et aux autres employés de la Société indiqués au comité par le conseil d'administration (collectivement, les « employés visés ») et approuve ces recommandations après en avoir établi l'aspect concurrentiel et la pertinence;
- c. prépare les enveloppes de rémunération (y compris le salaire, les primes, les options et les prestations de retraite) des co-chefs de la direction à recommander au conseil d'administration à des fins d'approbation.

2.3 Le comité examine et approuve les ententes d'indemnité de départ ou autres ententes semblables conclues avec les co-chefs de la direction et chacun des employés visés relativement aux cas de cessation d'emploi et présente au conseil d'administration celles qui concernent les co-chefs de la direction.

2.4 Le comité examine et recommande au conseil d'administration à des fins d'approbation les contrats de travail entre la Société et l'un ou l'autre des co-chefs de la direction ainsi que toute modification de ces contrats.

2.5 Les contrats de travail entre la Société et l'un ou l'autre des employés visés ainsi que toute modification de ces contrats sont approuvés par le comité suivant la recommandation des co-chefs de la direction.

Rémunération des employés

2.6 Chaque année, le comité examine et approuve les stratégies de rémunération visant à fidéliser et à motiver les employés de la Société autres que les co-chefs de la direction ou les employés visés (les « employés »).

2.7 Chaque année, le comité examine et approuve les recommandations des co-chefs de la direction concernant les lignes directrices en matière de rémunération applicables aux employés.



Politiques et régimes de rémunération

- 2.8 Le comité recommande au conseil d'administration à des fins d'approbation des politiques en matière de rémunération et, plus particulièrement, celles qui concernent la rémunération des co-chefs de la direction et des employés visés.
- 2.9 Le comité :
- a. administre les régimes de rémunération incitatifs, les régimes de rémunération liés au capital-actions et les régimes complémentaires de retraite de la Société, à moins d'indication contraire de la part du conseil d'administration;
 - b. examine et recommande au conseil d'administration à des fins d'approbation des nouveaux régimes de rémunération incitatifs, régimes de rémunération liés au capital-actions et régimes complémentaires de retraite de même que des modifications de ces régimes.
- 2.10 Dans l'exercice de ses fonctions et de ses pouvoirs, le comité tient compte des incidences des risques associés aux politiques et aux pratiques en matière de rémunération de la Société.

Prêts à des hauts dirigeants

- 2.11 Lorsque le total des prêts consentis à un employé visé est supérieur au salaire de base annuel de l'employé visé, ces prêts sont soumis à l'examen du comité et à l'approbation du conseil d'administration suivant la recommandation du comité.
- 2.12 Le comité examine les politiques et les pratiques de la direction relatives au respect, par la Société, des interdictions prévues par la loi, des obligations d'informations ou des autres exigences applicables à l'octroi de prêts personnels à des hauts dirigeants, aux mesures prises en vue d'un tel octroi ou à la modification ou la prolongation des prêts personnels ou des mesures existants.

Planification de la relève

- 2.13 Le comité examine périodiquement avec les co-chefs de la direction et approuve les plans de relève pour les co-chefs de la direction et les employés visés. Le comité tient compte des objectifs de la politique sur la diversité de la Société lorsqu'il examine les plans de relève pour les employés visés.
- 2.14 Le comité examine et approuve les plans à mettre en œuvre en cas d'incapacité inattendue des co-chefs de la direction.

Rémunération des administrateurs

- 2.15 Le comité recommande au conseil d'administration à des fins d'approbation les conditions de rémunération des administrateurs. Le comité recommande les conditions de rémunération qui reflètent le mieux les responsabilités des administrateurs, du président du conseil d'administration (s'il y a lieu) et des présidents et membres des comités.

Détention d'actions par les administrateurs

- 2.16 Le comité examine à l'occasion la politique de la Société relative à la détention d'actions par les administrateurs et en surveille la mise en application.



Présentation de rapports aux actionnaires

2.17 Chaque année, le comité examine et recommande au conseil d'administration à des fins d'approbation l'information sur la rémunération des hauts dirigeants, la rémunération des administrateurs et le plan de travail annuel du comité à communiquer conformément aux règles et aux règlements applicables dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction relative à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société.

Généralités

2.18 Le comité peut prendre les autres mesures en matière de rémunération que le conseil d'administration lui indique.

2.19 Le comité examine et évalue périodiquement la pertinence de la présente charte et recommande des modifications au conseil d'administration à des fins d'approbation.

Adoptée par le conseil d'administration le 29 mars 2006, modifiée le 7 août 2009; modifiée par le comité le 13 mars 2012 et adoptée par le conseil d'administration le 14 mars 2012; modifiée par le comité le 4 août 2016 et adoptée par le conseil d'administration le 5 août 2016; et modifiée par le comité le 21 mars 2018 et adoptée par le conseil d'administration le 23 mars 2018.