

## MANDAT DU COMITÉ DE RÉMUNÉRATION

### CONSTITUTION

Le Conseil des fiduciaires (le « **Conseil** ») a constitué un comité de rémunération formé uniquement de fiduciaires indépendants. Le Conseil nomme les membres et le président. Le comité peut inviter de temps à autre toute personne qu'il jugera à propos pour assister à ses réunions et pour participer à la considération et à la discussion des diverses affaires dont traitera le comité.

### QUORUM

Le quorum est à la majorité des membres du comité.

### DURÉE DU MANDAT DES MEMBRES

Les membres du comité demeurent en fonction jusqu'à la première réunion du Conseil qui a lieu après l'assemblée générale annuelle des porteurs de parts ou jusqu'à leur démission ou remplacement. Tout membre qui cesse d'être fiduciaire cesse de faire partie du comité et, de plus, peut être démis de ses fonctions en tout temps par le Conseil.

### POUVOIRS

Le comité a le pouvoir de recourir aux services de conseillers externes pour l'aviser et l'assister dans ses travaux.

### PROCÉDURE

Le comité suit pour la convocation et la tenue de ses réunions la même politique que celle du Conseil en ces matières. Le secrétaire du FPI agit comme le secrétaire du comité. Il est prévu que les membres du comité se réunissent en l'absence des membres de la direction du FPI lors de chacune des réunions du comité, sous la direction du président du comité.

### MANDAT

Le comité de rémunération fournit des avis et recommandations au Conseil sur la rémunération du président et chef de la direction ainsi que sur celle des dirigeants relevant directement de ce dernier, sur les politiques, pratiques et programmes de rémunération, i.e. incitatifs financiers, bénéfices marginaux et régimes de retraite aussi bien que sur toute question afférente à l'utilisation appropriée des politiques

applicables aux ressources humaines. Plus spécifiquement et sans limiter la portée de son mandat, le comité a pour fonction :

1. d'élaborer et de mettre à jour au moins annuellement la politique de rémunération globale des dirigeants en s'assurant qu'elle favorise l'atteinte des objectifs commerciaux du FPI sans compromettre sa viabilité et sa réputation, et la soumettre à l'approbation du Conseil ;
2. de recommander au Conseil le salaire à être versé au président et chef de la direction;
3. d'examiner les propositions du président et chef de la direction concernant les salaires à être versés aux dirigeants qui relèvent directement de lui et des autres dirigeants et lui faire part des commentaires et suggestions du comité ;
4. de fixer le niveau d'ajustement annuel de la politique salariale générale;
5. d'approuver les cibles pour le régime d'intéressement à court terme et de recommander au Conseil les primes à verser aux dirigeants éligibles;
6. d'approuver, pour chaque exercice financier, les objectifs du président et chef de la direction et revoir ceux des dirigeants relevant directement de lui et des autres dirigeants ;
7. de voir à l'élaboration, à la mise à jour et à la gestion du régime d'options d'achat de parts et du plan incitatif fondé sur des titres de capitaux propres ;
8. d'approuver les cibles pour le régime d'intéressement à long terme et de recommander au Conseil les attributions d'options d'achat de parts, de parts incessibles et de parts ;
9. d'examiner et faire rapport au Conseil sur les politiques afférentes à l'évaluation de la performance des dirigeants ;
10. de revoir et faire rapport au Conseil sur la performance du président et chef de la direction ainsi que sur celle des dirigeants relevant directement de lui et des autres dirigeants ;
11. d'examiner et faire rapport au Conseil sur les mesures adoptées pour assurer le développement et la relève du président et chef de la direction ainsi que des dirigeants relevant directement de lui et des autres dirigeants;
12. de donner l'avis du Comité au président et chef de la direction sur le recrutement des dirigeants relevant directement de lui et des autres dirigeants ;
13. d'élaborer, mettre à jour et recommander au Conseil la politique de rémunération du président du conseil, du leader indépendant du conseil, le cas échéant, des membres du Conseil des fiduciaires, des présidents des comités et leurs membres ;
14. de revoir annuellement les politiques, programmes et pratiques de rémunération du FPI et s'assurer qu'ils tiennent compte du cadre de la gestion des risques applicables au FPI lors de leur élaboration, leur révision et leur mise en application;
15. de faire rapport aux porteurs de parts sur la rémunération versée aux dirigeants et aux membres du Conseil dans la circulaire de sollicitation de procurations ;
16. d'être informés et se tenir au courant des changements législatifs et réglementaires en matière de rémunération et de ressources humaines ;

17. d'être informés et se tenir à jour sur les diverses études et rapports publiés par les firmes et les organismes qui s'intéressent à la rémunération des dirigeants et du personnel tels les firmes de conseillers en ressources humaines, rémunération et recrutement des dirigeants, l'Ordre des conseillers en ressources humaines, les consultants en vote, etc. ;
18. d'évaluer les services rendus par le consultant externe en matière de rémunération ;
19. d'évaluer annuellement la performance du comité et de ses membres ;
20. de confirmer annuellement au Conseil que le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui incombent ;
21. de revoir le mandat du comité et le programme annuel de travail au moins une fois l'an et les mettre à jour, le cas échéant ;
22. d'exécuter toute activité afférente à son mandat que le Conseil pourrait lui demander d'accomplir.
23. Préparation du ratio du salaire du plus haut dirigeant vs l'ensemble des salaires des employés.
24. Analyse d'un tableau du statut de détention de parts des dirigeants (salaire et détention pour établir le multiple).

#### **PROGRAMME ANNUEL DE TRAVAIL**

Le programme annuel de travail est annexé.

#### **PROCÈS-VERBAUX**

Un procès-verbal est préparé à la suite de chacune des réunions du comité.

#### **RAPPORT AU CONSEIL**

Le comité doit faire rapport au Conseil à la réunion qui suit celle où il s'est réuni.

#### **RÉMUNÉRATION**

Les membres du comité reçoivent pour leurs services à ce titre, la rémunération fixée par le Conseil.