

Charte du comité de rémunération

**ADOPTÉE :
14 MAI 2019**

**REVISÉE :
31 OCTOBRE 2022**



Historique des révisions

Date	Révisée par	Description
31 octobre 2022	Conseil d'administration	Modification adoptée pour remplacer la référence au rôle de « substitut » par « personne désignée » pour fins d'harmonisation avec le libellé des règlements administratifs de WCI, inc.

Table des matières

1. Mission	1
2. Responsabilités	1
3. Pouvoir décisionnel	2
4. Composition	2
5. Réunions.....	2

1. Mission

Le comité de rémunération (le comité) aide le conseil d'administration (le conseil) à s'acquitter de ses responsabilités en matière de rémunération du personnel de Western Climate Initiative, inc. (la société).

2. Responsabilités

Le comité a pour principales responsabilités :

- A. La recommandation au conseil d'une philosophie de rémunération pour la société, qui sera mise à jour en fonction des modifications législatives, des activités de la société ou d'autres facteurs externes affectant la société;
- B. L'évaluation annuelle du rendement du directeur général en fonction des buts et des objectifs de la société ainsi que des devoirs et responsabilités du directeur général;
- C. La recommandation à l'ensemble des membres du conseil du niveau, de la structure et du processus d'ajustements de la rémunération du directeur général;
- D. La révision de la rémunération des dirigeants, y compris du directeur général, et des autres employés considérés comme « *disqualified person* » (personne en position d'exercer une influence significative dans les opérations d'une société exonérée d'impôt) selon l'*Internal Revenue Service (IRS)* :
 - 1. Le directeur général a le pouvoir discrétionnaire et l'autorité pour établir la rémunération de tous les employés, à l'exception de sa propre rémunération. Le comité pourra toutefois revoir la rémunération des dirigeants et des employés dits « *disqualified person* » (y compris le directeur général) pour qu'elle soit conforme :
 - a. à la philosophie de rémunération de la société;
 - b. aux règles sur les sociétés exonérées d'impôt décrites dans l'*Internal Revenue Code*, y compris, mais sans s'y limiter, les lois et règlements sur les sanctions intermédiaires (article 4958);
 - c. à la réglementation en matière de rémunération établie par un autre organisme de réglementation ou pouvoir législatif.
 - 2. La révision portera sur le salaire de base, les cotisations de retraite, les avantages sociaux et toutes autres formes de rémunération prévues;
 - 3. La révision sera basée sur les pratiques d'autres sociétés comparables sur la base de données pertinentes obtenues par le comité;
 - 4. Le comité recommandera la rémunération du directeur général en fonction de la présente révision.
- E. L'examen de la structure de rémunération de la société pour s'assurer qu'elle respecte sa philosophie de rémunération;

- F. La présentation d'un rapport officiel à l'ensemble des membres du conseil détaillant les résultats de ses travaux, dont la révision de la rémunération des dirigeants dits « *disqualified person* » (y compris le directeur général) et l'examen la structure de rémunération pour s'assurer qu'elle respecte sa philosophie de rémunération.

3. Pouvoir décisionnel

Le comité proposera à l'ensemble des membres du conseil des recommandations sur le régime de rémunération du directeur général et des cadres supérieurs considérés comme « *disqualified person* » au sens de l'article 4958, ainsi que des recommandations provenant de l'examen d'autres éléments pour lesquels le comité s'est vu déléguer la responsabilité ou le pouvoir décisionnel.

- A. Le pouvoir décisionnel ultime revient à l'ensemble des membres du conseil pour toute question où le comité a un rôle de supervision. L'approbation finale de la rémunération du directeur général se fait par vote du conseil.
- B. Conformément à la politique d'approvisionnement de la société, afin d'obtenir du soutien et des conseils, le comité a le pouvoir d'embaucher des conseillers externes indépendants en rémunération, en droit, en comptabilité ou pour tout autre domaine qu'il juge prudent et nécessaire d'évaluer dans l'exercice de ses fonctions.

4. Composition

- A. Le conseil est responsable de la sélection des membres du comité. Le comité est formé d'au moins un membre du conseil ou d'une personne désignée provenant de chaque gouvernement participant. Les membres du comité sont indépendants et n'ont pas travaillé pour la société au cours des cinq dernières années.
- B. Les membres du comité élisent un président parmi eux.
- C. Les membres du comité ne peuvent faire partie de la direction de la société, ni être en lien avec un de ses membres, ni être en mesure de bénéficier d'une entente de rémunération avec un de ses dirigeants, ni autrement être en situation de conflit d'intérêts.
- D. Aucun membre du comité ne peut être en conflit d'intérêts, au sens où l'entend la politique générale en matière de conflit d'intérêts du conseil.
- E. Aucun membre du comité ne peut recevoir de rétribution ou d'avantages économiques provenant de cadres de la société ou de transactions soumises à l'approbation de la direction de la société.

5. Réunions

Le comité se réunit au besoin pour exercer ses fonctions. Le comité peut se réunir par téléconférence. Le président du comité est responsable de demander la tenue d'une réunion. Pour atteindre le quorum, la présence en personne ou virtuelle d'au moins deux membres est requise. Les procès-verbaux des réunions sont rédigés et maintenus dans les dossiers de la société.