

## **MANDAT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES**

---

### **1. Constitution**

Est constitué un comité du conseil d'administration (ci-après « conseil ») de la Caisse de dépôt et placement du Québec (ci-après « CDPQ ») appelé comité des ressources humaines.

(art. 13.3 de la Loi)

### **2. Composition**

Le comité est composé des membres du conseil désignés parmi les membres indépendants.

(art. 13.4 de la Loi)

### **3. Invités**

Les autres membres du conseil peuvent être invités à participer aux réunions du comité sur une base régulière ou occasionnelle, sans être membres du comité, ni avoir le droit de vote.

Le président du conseil peut participer à toute réunion du comité.

(art. 13.7 de la Loi)

Sur invitation du comité, toute autre personne peut assister, en tout ou en partie, à une réunion, lorsque le comité le juge nécessaire ou souhaitable.

### **4. Réunions**

Les réunions régulières sont tenues aux dates, heures et lieux fixés par le conseil. Elles sont convoquées au moyen d'un avis transmis aux membres par le secrétaire ou la secrétaire adjointe au nom de la présidente du comité. Les réunions du comité peuvent être tenues sans avis pourvu que les membres y consentent. La présence d'un membre à une réunion équivaut à son consentement.

Une réunion extraordinaire peut être convoquée en tout temps par la présidente du comité, le président du conseil, le président et chef de la direction, l'un des membres du comité ou la première vice-présidente, Talent & Performance.

Les membres du comité se rencontrent régulièrement avant ou après une réunion sans la présence de la direction. Tout membre du comité peut demander à la présidente qu'une réunion du comité, ou toute partie de celle-ci, se déroule sans la présence de la direction.

### **5. Quorum**

Le quorum aux réunions est constitué de la majorité des membres.

En l'absence de quorum, le président du conseil peut, s'il n'est pas membre du comité et à la demande de la présidente du comité, agir à titre de membre pour cette réunion et avoir un droit de vote.

(art. 20 du Règlement intérieur)

## **6. Présidence**

La présidente du comité, telle que désignée par le conseil parmi les membres indépendants, préside les réunions du comité. Lorsque la présidente du comité ne peut assister à une réunion, le président du conseil ou un membre du comité peut agir comme président pour cette réunion.

## **7. Secrétariat**

Le secrétaire ou la secrétaire adjointe de la CDPQ agit comme secrétaire.

## **8. Mandat**

Le comité a pour mandat d'examiner les orientations et stratégies en matière de gestion des ressources humaines, notamment en ce qui concerne l'évaluation de la performance, la planification de la relève et la rémunération ainsi que les pratiques générales et les politiques de la CDPQ en matière de gestion intégrée des ressources humaines.

Les responsabilités du comité des ressources humaines comprennent ce qui suit :

### *Nomination, performance et rémunération*

- a) examiner et recommander au conseil pour approbation :
  - i) le profil de compétence et d'expérience pour la nomination du président et chef de la direction;  
(art. 5.3 et 13.10 (2°) de la Loi)
  - ii) les paramètres que le conseil devrait recommander au gouvernement lors de la consultation sur la rémunération et les autres conditions d'emploi du président et chef de la direction;  
(art. 5.3 de la Loi)
  - iii) annuellement, la rémunération et les autres conditions d'emploi du président et chef de la direction selon les paramètres déterminés par le gouvernement;  
(art. 5.3 et 13.10 (2.1°) de la Loi)
  - iv) la désignation d'un membre du personnel de la CDPQ pour exercer les fonctions du président et chef de la direction en cas d'absence ou d'empêchement de celui-ci;  
(art. 5.11 de la Loi)
  - v) toute recommandation à l'effet de démettre de ses fonctions le président et chef de la direction;  
(art. 5.14 de la Loi)
- b) en collaboration avec le président du conseil, examiner et recommander au conseil pour approbation les objectifs, les critères d'évaluation et l'évaluation annuelle du président et chef de la direction;  
(art. 13.10 (2.1°) et (3°) de la Loi)

- c) examiner annuellement l'évaluation de la performance des dirigeants faite par le président et chef de la direction;
- d) revoir et recommander au conseil, au besoin, des modifications importantes à la structure organisationnelle de la direction (notamment, les fonctions et les liens hiérarchiques des dirigeants et les descriptions de poste des dirigeants);
- e) revoir et recommander annuellement au conseil, les normes et barèmes de rémunération et les autres conditions d'emploi des dirigeants autres que le président et chef de la direction, des employés de la CDPQ et des filiales en propriété exclusive ainsi que de leur principal dirigeant, le tout conformément aux conditions définies par le gouvernement;  
(art. 13.1 (4°) et 15 de la Loi)
- f) parallèlement à toute modification recommandée à la rémunération incitative visant les dirigeants, étudier des scénarios de rémunération modélisés qui illustrent l'incidence des résultats futurs sur la rémunération;
- g) recevoir annuellement de l'information sur la rémunération dans le marché de référence de la CDPQ;
- h) examiner avec le chef de la Direction des risques et Relations avec les déposants et le président et chef de la direction, la performance par rapport à la tolérance au risque de la CDPQ ou d'autres éléments de risque, s'il y a lieu, avant d'établir annuellement la rémunération incitative;
- i) revoir et recommander au conseil, sur recommandation du président et chef de la direction, les nominations et la rémunération des dirigeants sous l'autorité immédiate de celui-ci et du principal dirigeant de chacune des filiales en propriété exclusive de la CDPQ;  
(art. 13.1 (5°) de la Loi)
- j) revoir et recommander au conseil, sur recommandation du comité des ressources humaines d'Ivanhoé Cambridge et d'Otéra ainsi que du président et chef de la direction de la CDPQ, la nomination du principal dirigeant de ces filiales et revoir annuellement leur rémunération;
- k) revoir toute entente intervenue entre la CDPQ et le président et chef de la direction et les autres dirigeants, y compris les ententes portant sur le départ à la retraite, la cessation d'emploi ou toute autre circonstance particulière;
- l) revoir l'information sur la rémunération des dirigeants avant sa publication dans le rapport annuel de la CDPQ;

*Pratiques et politiques de la gestion intégrée des ressources humaines*

- m) examiner au moins tous les trois ans les politiques en matière de ressources humaines et les recommander au conseil pour approbation;  
(art. 13.10 (1°) de la Loi)
- n) s'assurer que les pratiques en matière de ressources humaines visant la santé et le bien-être des employés sont alignées sur la stratégie ESG

(environnementale, sociale et de gouvernance) de la CDPQ notamment en matière de diversité et d'inclusion;

- o) au moins une fois par an, revoir l'évaluation de la direction des risques importants liés aux ressources humaines et l'efficacité des contrôles internes connexes, y compris des contrôles liés aux régimes de pension et autres ententes de primes d'encouragement de la CDPQ et revoir un rapport sur les questions importantes relatives aux employés;
- p) examiner annuellement les responsabilités respectives des dirigeants de la CDPQ ainsi que revoir et recommander au conseil pour approbation le programme de planification de la relève de ces dirigeants;  
(art. 13.10 (4°) de la Loi)
- q) examiner et recommander, s'il le juge approprié, tout nouveau régime d'avantages sociaux ou d'avantages accessoires ou toute modification apportée aux régimes existants destinés aux cadres supérieurs;
- r) recommander au conseil, le cas échéant, l'adoption d'un règlement prévoyant les cas et conditions d'exemption à l'application de la *Loi sur le régime de retraite du personnel d'encadrement* (chapitre R-12.1) ou à la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (chapitre R-10) conformément à l'article 15.2 de la loi sur la CDPQ;  
(art. 15.2 de la Loi)

#### Première vice-présidente Talent et performance

- s) revoir annuellement le plan d'affaires et les priorités stratégiques de la première vice-présidence Talent et performance;
- t) communiquer annuellement au président et chef de la direction son appréciation de l'efficacité de la première vice-présidente, Talent et performance;

#### Mandat et évaluation du rendement du comité

- u) de concert avec le comité de gouvernance et d'éthique, revoir et évaluer tous les deux ans la pertinence de son mandat et évaluer annuellement son efficacité à remplir son mandat.

## **9. Autres mandats**

Le comité exécute les autres mandats que lui confie le conseil.

## **10. Ressources**

Le président et chef de la direction s'assure que le comité dispose, en vue de l'accomplissement de ses fonctions, des ressources humaines, matérielles et financières adéquates, notamment en ce qui concerne le recours à des experts externes.

(art. 5.13 de la Loi)

Lorsque le comité souhaite utiliser les services d'experts externes, il transmet, à des fins d'information, un avis préalable à la présidente du comité de

gouvernance et d'éthique, avec copie au président du conseil et au président et chef de la direction. Cet avis comporte la description du mandat et le budget prévu. Le président du conseil informe le conseil lorsque de tels mandats sont octroyés.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, le comité peut consulter tout registre de la CDPQ et s'adresser à tout dirigeant, employé ou auditeur, si cela est justifié pour exercer ses fonctions.

(art. 17 du Règlement intérieur)

## **11. Rencontre privée**

Dans le cadre de son mandat, le comité tient une séance de discussion privée avec le président et chef de la direction.

## **12. Rapports**

Le comité fait rapport au conseil sur les résultats de ses travaux après chacune de ses réunions. Ce rapport contient notamment les recommandations qu'il juge nécessaires.

(art. 18 du Règlement intérieur)

Il soumet également à celui-ci un sommaire de ses travaux, qui apparaît au rapport annuel de la CDPQ. Ce sommaire porte sur l'exécution de son mandat et doit comprendre un rapport sur la rémunération du président et chef de la direction ainsi que celle des cinq dirigeants les mieux rémunérés qui assument ou ont assumé des responsabilités de direction au sein de la CDPQ et celle des cinq dirigeants les mieux rémunérés parmi l'ensemble des personnes morales dont la CDPQ détient directement ou indirectement au moins 90 % des actions ordinaires, à l'exception de celles visées par l'article 37.1 de la loi sur la CDPQ.

(art. 13.6, 13.10 et 46 (k) de la Loi)

Les mémoires de délibérations du comité sont rendus disponibles aux membres du conseil pour information, une fois qu'ils ont été approuvés.

(art. 19 du Règlement intérieur)

---

Les numéros mentionnés sous les articles correspondent aux articles pertinents de la *Loi sur la Caisse de dépôt et placement du Québec* ou du *Règlement intérieur de la Caisse de dépôt et placement du Québec*.