

## CHARTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

La présente Charte établit le rôle du Comité des ressources humaines du Conseil (le « **Comité** ») d'Innergex énergie renouvelable inc. (la « **Société** ») et est assujettie aux dispositions des statuts et des règlements de la Société ainsi qu'aux lois applicables.

### 1. Rôle

En plus des pouvoirs et de l'autorité conférés aux administrateurs dans les statuts et les règlements de la Société et tel que prescrit par les lois applicables, le Comité a essentiellement le mandat suivant :

- i) examiner les politiques et pratiques de rémunération des membres de la haute direction et s'assurer que ces politiques visent à reconnaître et à récompenser la performance ainsi qu'à établir un cadre de rémunération concurrentiel pour le secteur d'activité et créant de la valeur à long terme pour les actionnaires;
- ii) superviser le processus de planification de la relève de la haute direction; et
- iii) examiner la stratégie globale en matière de gestion du capital humain tel que, entre autres, le recrutement, le développement des talents, la planification de la main d'œuvre, la mobilisation et la satisfaction des employés.

Le contenu de la présente Charte n'a pas pour but d'exiger du Comité qu'il s'assure de la conformité de la Société aux lois et règlements applicables.

### 2. Composition

#### 2.1 *Nombre et critères*

Le Comité est composé des administrateurs choisis par le Conseil qui doivent tous être indépendants (au sens de ce terme dans le Règlement 52-110 *sur le comité d'audit*) et doivent tous posséder une expérience directe pertinente pour accomplir leurs responsabilités liées à la rémunération de la haute direction.

Le Comité est composé d'au moins 3 membres.

#### 2.2 *Sélection et Président*

Les membres et le Président du Comité sont nommés annuellement par le Conseil, suivant l'assemblée annuelle des actionnaires lors de laquelle les administrateurs sont nommés, ou jusqu'à ce que leurs remplaçants soient dûment nommés. Le Président désigne, de temps à autre, une personne qui peut mais ne doit pas nécessairement être membre du Conseil pour agir à titre de secrétaire.

À moins que le Président ne soit nommé par l'ensemble du Conseil, les membres de ce Comité peuvent désigner un président par un vote majoritaire de l'ensemble des membres du Comité.

Tout membre du Comité peut être révoqué ou remplacé à tout moment par le Conseil et cesse d'être membre de ce Comité dès qu'il cesse ses fonctions d'administrateur de la Société. Le Conseil peut combler les vacances du Comité en procédant à une élection parmi les membres du Conseil. Dans le cas d'une vacance au sein du Comité, les membres restants peuvent exercer la totalité des pouvoirs du Comité dans la mesure où il y a quorum.

### 2.3 Rémunération

Les membres et le Président du Comité reçoivent une rémunération pour leur service tel que déterminé par le Conseil.

## 3. Réunions

Le Comité se réunit au moins quatre fois par an, ou plus fréquemment selon les circonstances.

Le quorum aux fins de l'expédition des affaires à toute réunion du Comité doit être la majorité des membres du Comité ou un nombre plus important tel que déterminé par le Comité par voie de résolution.

Le Comité peut, au besoin, demander aux membres de la direction ou à d'autres personnes d'assister aux réunions ou de fournir de l'information. Il a pleinement accès à toute l'information qu'il juge appropriée dans le but de remplir son rôle.

Le Comité tient des réunions de temps à autre et à tout endroit tel que déterminé par n'importe lequel de ses membres sous réserve d'un avis raisonnable signifié à chacun des membres du Comité au moins 48 heures à l'avance. Tous les membres du Comité peuvent renoncer à la période d'avis.

Le Comité décide de tout point à inscrire à l'ordre du jour.

Le Comité doit tenir un procès-verbal de ses réunions et le Président doit présenter un rapport au Conseil des réunions du Comité et des recommandations de ce dernier en temps opportun.

## 4. Responsabilités

La principale responsabilité du Comité est de soumettre à l'ensemble du Conseil les recommandations concernant la rémunération des membres de la haute direction et les régimes de rémunération.

Le Comité doit, notamment :

- surveiller que la détermination et les ajustements des salaires de base sont concurrentiels relativement au secteur d'activité et que les primes, s'il y a lieu, tiennent compte du rendement personnel dans le cadre du rendement global de la Société. Le rendement global doit être évalué en fonction de facteurs, comme la rentabilité, le cours des actions, les distributions et les initiatives entreprises au cours de l'exercice, qui devraient conférer un avantage futur aux actionnaires;

- examiner les objectifs de l'entreprise relatifs au Président et chef de la direction et aux autres postes de la haute direction;
- évaluer le rendement du Président et chef de la direction à la lumière des objectifs de l'entreprise;
- examiner et recommander au Conseil, pour approbation, la rémunération du Président et chef de la direction en se basant sur l'évaluation de sa performance;
- examiner l'enveloppe de rémunération annuelle des autres membres de la haute direction;
- surveiller la gestion des régimes de rémunération des membres de la haute direction, incluant les primes annuelles et les régimes d'intéressement à long terme ou tout autre régime adopté par la Société;
- examiner l'effectif total de la Société chaque année pour veiller à ce que, lorsque nécessaire, les ajouts anticipés de personnel sont conformes au budget approuvé par le Conseil;
- vérifier annuellement le respect de toute politique d'actionnariat pour les membres de la haute direction;
- surveiller les risques associés aux politiques et pratiques de rémunération de la Société;
- superviser la mise en place de mécanismes appropriés relativement à la planification de la relève pour les postes de Président et chef de la direction et des autres postes de la haute direction;
- élaborer et examiner, sur une base annuelle, une description de poste pour le Président et chef de la direction;
- évaluer la gestion globale des ressources humaines en assurant notamment un environnement de travail au sein duquel les employés sont traités de manière juste et respectueuse;
- examiner, reconnaître et intervenir au besoin de façon à assurer la mise en œuvre et le respect de la Politique pour un milieu de travail sans harcèlement, violence et intimidation de la Société; et
- examiner et recommander au Conseil, pour approbation, toute divulgation publique d'informations relatives à la rémunération des membres de la haute direction de la Société, y compris les informations à fournir et les analyses de la rémunération qui doivent être intégrées dans la circulaire d'information.

## 5. Conseillers

Le Comité peut engager, ainsi que fixer et payer la rémunération, des conseillers externes aux frais de la Société afin qu'ils l'aident dans l'exécution de ses tâches.

Le Conseil a déterminé que tout comité qui souhaite engager, aux frais de la Société, un conseiller autre qu'un membre de la direction concernant les responsabilités de ses membres doit examiner la demande avec le Président du Conseil et obtenir son autorisation.

## **6. Évaluation**

Sur une base annuelle, le Comité doit suivre le processus établi par le Comité de régie d'entreprise et approuvé par le Conseil pour évaluer le rendement et l'efficacité du Comité.

## **7. Révision de la Charte**

Le Comité devrait examiner la présente Charte annuellement et recommander au Conseil toute modification qu'il juge approprié de temps à autre.

## **8. Généralités**

Le Comité est un comité du Conseil et n'est pas, et ne doit pas être, réputé être un mandataire des actionnaires de la Société pour quelque raison que ce soit. Le Conseil peut, à l'occasion, permettre des dérogations aux présentes modalités, que ce soit de façon prospective ou rétrospective, et aucune disposition de la présente Charte n'a pour but de faire encourir aux porteurs de titres de la Société des responsabilités civiles ou toute autre responsabilité que ce soit.