Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Avis de convocation à l'assemblée annuelle 2022 qui aura lieu le 10 mai 2022

SUNCOR

Table des matières

1	Invitation aux actionnaires
2	À propos de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction
3	Participation à l'assemblée, exercice des droits de vote et procurations : Questions et réponses
8	Ordre du jour de l'assemblée
8	États financiers
8	Élection des administrateurs
15	Nomination de l'auditeur
16	Vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction
17	Rémunération du conseil d'administration
24	Rémunération des membres de la haute direction
24	Lettre aux actionnaires
27	Analyse de la rémunération
57	Information sur la rémunération des membres de la haute direction visés
63	Conventions de cessation d'emploi et ententes en cas de changement de contrôle
65	Prêts aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux cadres supérieurs
65	Sommaire des régimes d'intéressement
70	Politique de récupération
70	Assurance des administrateurs et des dirigeants
70	Règlement sur les préavis
71	Gouvernance
71	Renseignements supplémentaires
71	Avis
A-1	Annexe A : Attributions fondées sur des options en cours des membres de la haute direction visés et justes valeurs à la date d'attribution des attributions fondées sur des actions
B-1	Annexe B : Sommaire de la gouvernance
C-1	Annexe C : Description du poste de président du conseil indépendant
D-1	Annexe D : Politique sur l'indépendance des administrateurs et critères d'indépendance
E-1	Annexe E : Lignes directrices du conseil

Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Suncor Énergie Inc.

L'assemblée générale annuelle (l'« assemblée ») des actionnaires de Suncor Énergie Inc. (la « Société ») aura lieu le 10 mai 2022 à 10 h 30, heure avancée des Rocheuses (« HAR »). Cette année, en raison de la pandémie de COVID-19 en cours, l'assemblée se tiendra en mode virtuel seulement, par webdiffusion en direct au https://web.lumiagm.com/480546232 (mot de passe : suncor2022 (sensible à la casse)).

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent participer à l'assemblée et peuvent voter et poser des questions pendant l'assemblée, pourvu qu'ils soient connectés à Internet et qu'ils respectent toutes les exigences énoncées dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction. Les actionnaires non inscrits (ou véritables) qui ne se sont pas dûment nommés eux-mêmes comme fondés de pouvoir pourront assister à l'assemblée en tant qu'invités. Les invités ne pourront pas voter ni poser des questions à l'assemblée.

L'assemblée sera tenue aux fins suivantes :

- recevoir les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 ainsi que les notes annexes et le rapport de l'auditeur sur ces états;
- élire les administrateurs de la Société pour un mandat qui prendra fin à la levée de la prochaine assemblée annuelle;
- nommer l'auditeur de la Société pour un mandat qui prendra fin à la levée de la prochaine assemblée annuelle;
- examiner et, si cela est jugé approprié, approuver une résolution consultative sur l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction;
- traiter toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report.

La circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe donne de plus amples détails sur l'ordre du jour de l'assemblée et fait partie du présent avis.

Les actionnaires sont invités à voter avant l'assemblée en remplissant le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote qui leur est fourni. Des directives détaillées sur la façon de remplir et de retourner les formulaires de procuration se trouvent aux pages 3 à 6 de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe. Pour être valide, le formulaire de procuration rempli doit parvenir à notre agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres, Société de fiducie Computershare du Canada, au Service des procurations, 135 West Beaver Creek, P.O. Box 300, Richmond Hill (Ontario) L4B 4R5, avant 10 h 30 (HAR) le 6 mai 2022 ou, en cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure de la reprise de l'assemblée.

Les actionnaires peuvent également exercer les droits de vote rattachés à leurs actions par téléphone ou sur Internet en suivant les procédures décrites dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote.

Les actionnaires inscrits à la fermeture des bureaux le 14 mars 2022 auront le droit d'être convoqués et de voter à l'assemblée.

Par ordre du conseil d'administration de Suncor Énergie Inc.

La chef du développement durable et avocate générale,

Arlene Strom

Le 23 février 2022
Calgary (Alberta)

Invitation aux actionnaires

Aux actionnaires,

Nous vous invitons, au nom du conseil d'administration (le « conseil »), de la direction et des employés de Suncor Énergie Inc. (la « Société »), à assister à notre assemblée générale annuelle (l'« assemblée ») des actionnaires devant avoir lieu le 10 mai 2022 à 10 h 30, heure avancée des Rocheuses. Cette année, en raison de la pandémie de COVID-19 en cours, nous tiendrons l'assemblée en mode virtuel seulement, par webdiffusion en direct au https://web.lumiagm.com/480546232 (mot de passe : suncor2022 (sensible à la casse)). Le format exclusivement virtuel de l'assemblée réduira les risques pour la santé et la sécurité de la collectivité, de nos actionnaires, de nos employés et des autres parties prenantes et donnera aux actionnaires une chance égale de participer à l'assemblée, où qu'ils se trouvent.

Les questions devant être traitées à l'assemblée sont décrites dans l'avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires de la Société et la circulaire de sollicitation de procurations par la direction qui l'accompagne. Le conseil a approuvé le contenu et l'envoi de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Votre participation à l'assemblée est très importante pour nous. Nous vous encourageons à voter en suivant les directives figurant dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote qui vous est fourni ou en exerçant vos droits de vote à l'assemblée virtuelle. Après la partie protocolaire de l'assemblée, la direction examinera le rendement financier et d'exploitation de la Société pour 2021 et donnera un aperçu des priorités pour 2022 et les années à venir. Vous pourrez aussi poser des questions.

Un grand nombre de nos documents publics, y compris notre rapport annuel 2021, sont disponibles dans la section intitulée « investisseurs » de notre site Web, à l'adresse www.suncor.com. Nous vous encourageons à visiter notre site Web pendant l'année pour obtenir de l'information sur la Société, y compris les communiqués et les présentations à l'intention des investisseurs. Pour vous assurer de recevoir toutes les dernières nouvelles concernant la Société, y compris les allocutions des membres de la haute direction, vous pouvez vous inscrire dans la section intitulée « Avis par courriel » du site Web de la Société. Des renseignements supplémentaires concernant la Société sont également disponibles sous le profil de la Société sur SEDAR, à l'adresse www.sedar.com, ou sur EDGAR, à l'adresse www.sec.gov.

Nous espérons avoir le plaisir de vous compter parmi nous à l'assemblée.

Veuillez agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le président du conseil,

Michael M. Wilson

Le président et chef de la direction,

Mark S. Little

À propos de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Vous êtes invité à assister à l'assemblée générale annuelle (l'« assemblée ») des porteurs (les « actionnaires ») d'actions ordinaires (les « actions ordinaires » ou les « actions ») de Suncor Énergie Inc. qui aura lieu le 10 mai 2022 à 10 h 30, heure avancée des Rocheuses (« HAR »), aux fins indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée générale annuelle. L'assemblée se tiendra en mode virtuel seulement, par webdiffusion en direct au https://web.lumiagm.com/480546232 (mot de passe : suncor2022 (sensible à la casse)).

La circulaire de sollicitation de procurations par la direction de Suncor comprend des renseignements importants concernant les questions qui seront mises aux voix à l'assemblée ainsi que sur nos pratiques de rémunération à l'intention du conseil d'administration de Suncor (le « conseil » ou le « conseil d'administration ») et des membres de la haute direction visés de Suncor (au sens défini à la page 27) pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 et sur la rémunération de ceux-ci.

La présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction est datée du 23 février 2022, et tous les renseignements qu'elle contient sont donnés à cette date, à moins d'indication contraire.

Dans la présente circulaire de sollicitation de procurations, les termes « Suncor », la « Société », « notre », « nos » ou « nous » désignent Suncor Énergie Inc., ses filiales, ses sociétés de personnes et ses partenariats, sauf si le contexte s'y oppose.

Information prospective et risques

La présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction renferme de l'information prospective fondée sur les attentes, les estimations, les prévisions et les hypothèses actuelles de Suncor. Cette information comporte un certain nombre de risques et d'incertitudes, y compris ceux dont il est question dans la notice annuelle de Suncor pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (la « notice annuelle »), le rapport de gestion de Suncor pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (le « rapport de gestion ») et les autres documents d'information de Suncor, dont un grand nombre échappent au contrôle de la Société. Les lecteurs devraient savoir que les résultats réels pourraient différer sensiblement de ceux qui sont exprimés ou sous-entendus dans l'information prospective contenue dans les présentes. Veuillez vous reporter à la rubrique « Avis » de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction pour obtenir de l'information sur les facteurs de risque et les hypothèses d'importance qui sous-tendent l'information prospective figurant dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Les activités, les réserves, la situation financière et les résultats d'exploitation de la Société peuvent être touchés par un certain nombre de facteurs, dont ceux décrits dans la rubrique « Avis » de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Mesures financières hors PCGR

Certaines mesures financières et certains ratios figurant dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction, soit les fonds provenant de l'exploitation ajustés (« FPEA »), les flux de trésorerie disponibles, la rémunération directe totale en pourcentage des FPEA et le rendement du capital investi (« RCI »), ne sont pas des mesures prescrites par les principes comptables généralement reconnus (« PCGR »). Voir la rubrique « Avis » de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction pour de plus amples renseignements. La direction se sert de ces mesures financières et ratios hors PCGR pour analyser le rendement d'entreprise, le levier financier et la liquidité.

Ces mesures financières et ratios hors PCGR n'ont pas de définition normalisée aux termes des PCGR et il est donc peu probable qu'ils soient comparables à des mesures similaires présentées par d'autres sociétés. Par conséquent, ils ne devraient pas être considérés de façon isolée ni comme un substitut aux mesures de rendement établies conformément aux PCGR.

Conversions des unités de mesure

Suncor convertit certains volumes de gaz naturel en barils d'équivalent pétrole (« bep ») à raison de un baril (« b ») par six mille pieds cubes (« kpi^3 ») de gaz naturel. Tout chiffre présenté en bep peut être trompeur, surtout si on l'emploie de façon isolée. Un ratio de conversion de six kpi^3 de gaz naturel pour un baril de pétrole brut repose sur une méthode de conversion de l'équivalence d'énergie applicable surtout à la pointe du brûleur et ne représente pas nécessairement une équivalence de valeur à la tête du puits. Étant donné que le ratio de valeur fondé sur le prix actuel du pétrole brut comparativement au gaz naturel est considérablement différent de l'équivalence d'énergie de 6:1, la conversion sur une base de 6:1 peut être trompeuse comme indication de valeur. Dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction, l'abréviation « b/j » désigne des barils par jour et l'abréviation « bep/j » désigne des barils d'équivalent pétrole par jour.

Renvois à des sites Web

Bien que les présentes renvoient le lecteur à de l'information figurant sur le site Web de Suncor et sur d'autres sites Web ou par ailleurs accessible par l'entremise de ces sites Web, cette information ne fait pas partie de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction et n'est pas intégrée par renvoi dans celle-ci.

Participation à l'assemblée, exercice des droits de vote et procurations : Questions et réponses

La présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction est fournie dans le cadre de la sollicitation, par la direction de Suncor ou pour le compte de celle-ci, de procurations qui seront utilisées à l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Suncor. Il est prévu que la sollicitation sera effectuée principalement par la poste, mais des employés ou des mandataires de Suncor pourraient également solliciter des procurations en personne, par téléphone ou par d'autres moyens de communication similaires. Des documents reliés aux procurations seront fournis aux dépositaires et aux fiduciaires, qui devront les faire parvenir aux propriétaires véritables des actions ordinaires de Suncor; des frais de traitement usuels seront versés par Suncor pour ces services.

Votre vote est très important pour nous. Nous vous encourageons à exercer vos droits de vote pour vous assurer que vos actions sont représentées à l'assemblée.

Pour être valides, les formulaires de procuration doivent être datés, remplis, signés et transmis à notre agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres, Société de fiducie Computershare du Canada (« Computershare ») : (i) par la poste dans l'enveloppe-réponse ci-jointe ou une autre enveloppe adressée à Société de fiducie Computershare du Canada, Service des procurations, 135 West Beaver Creek, P.O. Box 300, Richmond Hill (Ontario) L4B 4R5; ou (ii) en mains propres à Computershare, au 8th Floor, 100 University Avenue, Toronto (Ontario) M5J 2Y1. De plus, vous pouvez voter sur Internet à l'adresse www.voteendirect.com ou par téléphone au 1-866-732-VOTE (8683). Vos instructions de vote par procuration doivent être reçues, dans chaque cas, au plus tard à 10 h 30 (HAR) le 6 mai 2022 ou, en cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure de la reprise de l'assemblée. L'heure limite pour le dépôt des procurations peut faire l'objet d'une renonciation ou être reportée sans préavis au gré du président de l'assemblée. Veuillez lire ce qui suit pour obtenir des réponses aux questions fréquemment posées concernant la participation à l'assemblée, l'exercice des droits de vote et les procurations.

Q. Pourquoi Suncor tient-elle une assemblée virtuelle?

A. En raison des répercussions continues de la COVID-19 sur la santé, Suncor tient son assemblée générale annuelle (l'« assemblée ») en mode virtuel cette année. Le format exclusivement virtuel de l'assemblée réduira les risques pour la santé et la sécurité de la collectivité, de nos actionnaires, de nos employés et des autres parties prenantes.

Q. Comment puis-je participer à l'assemblée?

A. Suncor tient l'assemblée en mode virtuel seulement, par webdiffusion en direct. Vous pouvez y participer en ligne au moyen d'un téléphone intelligent, d'une tablette ou d'un ordinateur. En assistant à l'assemblée en ligne, les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés, y compris les actionnaires non inscrits (véritables) qui se seront dûment nommés eux-mêmes à titre de fondés de pouvoir, pourront écouter et voir l'assemblée, y poser des questions et y voter. Les actionnaires non inscrits (véritables) qui ne se seront pas dûment nommés eux-mêmes à titre de fondés de pouvoir pourront tout de même assister à l'assemblée en tant qu'invités. Les invités pourront écouter et voir l'assemblée, mais ne pourront pas y poser de questions ni y voter.

L'assemblée sera suivie d'une période de questions au cours de laquelle nous répondrons aux questions qui auront été soumises sur la plateforme en ligne. Des questions peuvent être soumises à tout moment pendant l'assemblée. Pour que l'assemblée se déroule de manière équitable pour tous les actionnaires, le président de l'assemblée pourra exercer son pouvoir discrétionnaire quand viendra le moment de répondre aux questions, notamment en déterminant l'ordre des questions ou le temps consacré à une question ou en regroupant des questions. Les actionnaires auront la possibilité de participer à l'assemblée au même titre que si celle-ci avait lieu en personne. La période de questions sera incluse dans la rediffusion qui sera mise en ligne sur le site Web de Suncor après l'assemblée.

Des renseignements supplémentaires sur la participation à l'assemblée seront fournis dans le document intitulé « Guide du participant – assemblée virtuelle » qui sera envoyé aux porteurs inscrits avec leur trousse d'information et seront affichés sur le site Web de Suncor.

Q. Comment puis-je assister à l'assemblée?

A. Pour assister à l'assemblée, connectez-vous en ligne au https://web.lumiagm.com/480546232. Nous vous recommandons de vous connecter au moins 30 minutes avant le début de l'assemblée et de vérifier la compatibilité du navigateur sur votre appareil. Vous aurez besoin de la dernière version de Chrome, de Safari, d'Edge ou de Firefox. Veuillez éviter d'utiliser Internet Explorer. Vous pourrez vous connecter au site à partir de 9 h 30 (HAR) le 10 mai 2022.

Cliquez ensuite sur « Joindre » (ou « *Login* »). Si vous êtes un actionnaire inscrit ou un fondé de pouvoir dûment nommé, cliquez sur « Actionnaire » (ou « *Shareholder* ») et saisissez votre numéro de contrôle ou le nom d'utilisateur du fondé de pouvoir, selon le cas (voir ci-dessous), et le mot de passe suncor2022 (sensible à la casse) **OU**, si vous êtes un actionnaire non inscrit (véritable), cliquez sur « Invité » (ou « *Guest* ») et remplissez le formulaire en ligne.

Actionnaires inscrits : Le numéro de contrôle qui figure dans le formulaire de procuration ou dans l'avis que vous avez reçu par courriel est votre « numéro de contrôle ».

Fondés de pouvoir dûment nommés : Computershare fournira par courriel au fondé de pouvoir un nom d'utilisateur composé d'un code à quatre lettres (le « nom d'utilisateur du fondé de pouvoir ») après la date limite du vote par procuration et une fois que le fondé de pouvoir aura été dûment nommé **ET** inscrit de la manière indiquée à la question « **Puis-je designer une autre personne que celles indiquées dans le formulaire de procuration pour exercer les droits de vote rattachés à mes actions?** » ci-après.

Il est important que vous soyez connecté à Internet en tout temps pendant l'assemblée pour pouvoir voter à l'ouverture du scrutin. Il vous incombe de maintenir une bonne connexion pendant toute la durée de l'assemblée. Prévoyez suffisamment de temps pour vous connecter à l'assemblée.

Si vous avez du mal à vous connecter à l'assemblée, vous pouvez cliquer sur le bouton d'assistance « Problèmes de connexion? » (ou « *Having issues connecting?* ») sur la page de connexion. Vous obtiendrez alors une liste des problèmes de connexion courants et de leurs solutions, ainsi qu'un lien vers la FAQ sur l'utilisation de la plateforme.

Q. Ai-je le droit de voter?

R. Vous êtes autorisé à voter si vous êtes porteur d'actions ordinaires à la fermeture des bureaux le 14 mars 2022, date de référence aux fins de l'assemblée. Sous réserve de certaines restrictions requises par la *Loi sur la participation publique au capital de Petro-Canada* (comme il est décrit dans la notice annuelle à la rubrique « Description de la structure du capital – Loi sur la participation publique au capital de Petro-Canada », rubrique qui est intégrée par renvoi dans les présentes), chaque action ordinaire permet d'exprimer une voix. Une majorité simple des voix (50 % plus une voix) exprimées à l'assemblée en personne (virtuellement) ou par un fondé de pouvoir est requise pour l'approbation de toutes les questions qui seront examinées à l'assemblée.

Q. À l'égard de quelles questions vais-je voter?

R. Vous voterez :

- quant à l'élection des administrateurs de la Société pour un mandat qui prendra fin à la levée de la prochaine assemblée annuelle;
- quant à la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur de la Société pour un mandat qui prendra fin à la levée de la prochaine assemblée annuelle;
- quant à la résolution consultative sur l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction présentée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

Q. Qu'arrivera-t-il si des modifications sont apportées à ces questions ou si d'autres questions sont soumises à l'assemblée?

R. Si vous assistez à l'assemblée en personne (virtuellement) et que vous êtes autorisé à voter, vous pouvez exercer votre droit de voter à l'égard de ces questions à votre gré. Si vous avez rempli et envoyé une procuration, les droits de vote rattachés aux actions ordinaires représentées par la procuration seront exercés, ou feront l'objet d'une abstention, conformément à vos instructions lors de tout scrutin pouvant être demandé et, si vous précisez un choix à l'égard d'une question à l'ordre du jour, les droits de vote rattachés aux actions ordinaires seront exercés en conséquence. Les personnes désignées dans le formulaire de procuration auront un pouvoir discrétionnaire quant aux modifications apportées aux questions indiquées dans l'avis de convocation à l'assemblée générale annuelle et aux autres questions pouvant être dûment soumises à l'assemblée. En date de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction, nos dirigeants ne sont au courant d'aucune modification ni d'aucune autre question devant être soumise à l'assemblée. Si d'autres questions sont dûment soumises à l'assemblée, les candidats de la direction désignés dans le formulaire de procuration exerceront leurs droits de vote sur ces questions selon leur jugement.

Q. Qui sollicite ma procuration?

R. La direction de Suncor sollicite votre procuration. La sollicitation de procurations se fera principalement par la poste, de même que par téléphone ou par un autre moyen de communication, par nos employés ou notre conseiller stratégique pour les actionnaires et agent de sollicitation de procurations, Kingsdale Advisors, dont nous avons retenu les services consultatifs au coût de 73 000 $ et que nous défraierons de toutes dépenses connexes. Tous les autres frais relatifs à la sollicitation sont payés par Suncor.

Q. Comment puis-je voter?

R. Si vous êtes autorisé à voter et que vos actions sont immatriculées à votre nom, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions pendant l'assemblée en remplissant un bulletin de vote en ligne ou en remplissant votre formulaire de procuration au moyen de l'une des méthodes décrites ci-dessus.

Les actionnaires peuvent également exercer les droits de vote rattachés à leurs actions avant l'assemblée par téléphone ou sur Internet en suivant la procédure décrite dans le formulaire de procuration.

Si vos actions ne sont pas immatriculées à votre nom, mais qu'elles sont détenues par un prête-nom, veuillez vous reporter aux informations ci-dessous.

Q. Comment un actionnaire non inscrit peut-il exercer ses droits de vote?

R. Si vos actions ne sont pas immatriculées à votre nom, mais qu'elles sont détenues au nom d'un prête-nom (généralement une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou une autre institution financière), votre prête-nom doit obtenir vos directives sur la manière d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Votre prête-nom devrait vous avoir fait parvenir une trousse d'information relative à l'assemblée comprenant un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote. Suivez attentivement les directives qui accompagnent le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote.

Q. Comment un actionnaire non inscrit peut-il exercer ses droits de vote à l'assemblée?

R. Les actionnaires non inscrits (véritables) qui ne se sont pas dûment nommés eux-mêmes à titre de fondés de pouvoir ne pourront pas voter à l'assemblée, mais ils pourront y participer en tant qu'invités. En effet, Suncor n'a pas accès à tous les noms de ses actionnaires non inscrits et ne dispose donc d'aucun dossier faisant état des actions que vous détenez ou de votre droit de voter, à moins que votre prête-nom ne vous ait désigné comme fondé de pouvoir. Si vous souhaitez exercer vos droits de vote à l'assemblée, inscrivez votre nom dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote qui vous a été envoyé par votre prête-nom. Ce faisant, vous donnez comme directive à votre prête-nom de vous désigner comme fondé de pouvoir. Vous devez remplir le formulaire et suivre les directives d'envoi fournies par votre prête-nom **ET** vous inscrire à titre de fondé de pouvoir en ligne au https://www.computershare.com/SuncorEnergy, le tout comme il est indiqué à l'**étape 1** et à l'**étape 2** de la question « **Puis-je désigner une autre personne que celles indiquées dans le formulaire de procuration pour exercer les droits de vote rattachés à mes actions?** ».

Actionnaires non inscrits (véritables) aux États-Unis : Si vous êtes un actionnaire non inscrit (véritable) aux États-Unis et que vous souhaitez assister et voter à l'assemblée, vous devez d'abord obtenir une procuration réglementaire valide auprès de votre courtier, de votre banque ou de votre autre mandataire, puis vous inscrire à l'avance pour assister à l'assemblée en remettant une copie de votre procuration réglementaire à Computershare. Les demandes d'inscription doivent être envoyées par la poste à Computershare, à l'attention du Service des procurations, au 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, **OU** par courriel à uslegalproxy@computershare.com. Les demandes d'inscription doivent porter la mention « Legal Proxy » et parvenir à Computershare au plus tard à 10 h 30 (HAR) le 6 mai 2022. Vous recevrez une confirmation de votre inscription par courriel une fois que Computershare aura reçu vos documents d'inscription. Veuillez noter que vous devez également vous inscrire à titre de fondé de pouvoir au https://www.computershare.com/SuncorEnergy.

Q. Qui exerce les droits de vote rattachés à mes actions et comment ces droits de vote seront-ils exercés si je transmets une procuration?

R. En remplissant et en retournant dûment une procuration, vous autorisez la personne désignée dans la procuration à assister à l'assemblée et à exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Vous pouvez utiliser le formulaire de procuration qui vous est fourni ou un autre formulaire de procuration autorisé pour désigner votre fondé de pouvoir.

Après avoir nommé votre fondé de pouvoir, vous devrez également l'inscrire en ligne au https://www.computershare.com/SuncorEnergy, comme il est indiqué ci-après à l'**étape 2** de la question « **Puis-je désigner une autre personne que celles indiquées dans le formulaire de procuration pour exercer les droits de vote rattachés à mes actions?** ».

Les droits de vote rattachés aux actions représentées par votre procuration doivent être exercés ou faire l'objet d'une abstention conformément aux directives que vous donnez dans le formulaire. Si vous remplissez et retournez dûment votre procuration mais que vous n'indiquez pas comment vous souhaitez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, votre fondé de pouvoir exercera ou s'abstiendra d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions comme il le juge approprié. À moins de directives contraires, les droits de vote rattachés à des actions représentées par des procurations reçues par la direction seront exercés :

- EN FAVEUR de l'élection des candidats aux postes d'administrateurs indiqués dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction;
- EN FAVEUR de la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur;
- EN FAVEUR de l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction présentée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations.

Q. Puis-je désigner une autre personne que celles indiquées dans le formulaire de procuration pour exercer les droits de vote rattachés à mes actions?

R. Oui, vous avez le droit de désigner la personne ou la société de votre choix, qui n'est pas tenue d'être un actionnaire, pour assister et agir pour votre compte à l'assemblée.

Les actionnaires qui souhaitent nommer une autre personne que les fondés de pouvoir de Suncor nommés dans le formulaire de procuration pour qu'elle assiste et participe à l'assemblée à titre de fondé de pouvoir et exerce les droits de vote rattachés à leurs actions ordinaires **DOIVENT** remettre leur formulaire de procuration ou leur formulaire d'instructions de vote, selon le cas, désignant cette autre personne à titre de fondé de pouvoir **ET** inscrire ce fondé de pouvoir en ligne de la manière indiquée ci-après. L'inscription de votre fondé de pouvoir est une étape supplémentaire que vous devez accomplir **APRÈS** avoir soumis votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote. Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir, celui-ci ne recevra pas le nom d'utilisateur du fondé de pouvoir requis pour voter à l'assemblée.

Étape 1 – Envoyer votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote : Si vous souhaitez nommer une autre personne que celles dont le nom figure dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, biffez ces noms et inscrivez le nom du fondé de pouvoir de votre choix dans l'espace prévu à cette fin et suivez les instructions d'envoi fournies dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. Vous devez accomplir cette étape avant d'inscrire votre fondé de pouvoir. L'inscription de votre fondé de pouvoir constitue une étape supplémentaire que vous devez accomplir après avoir soumis votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote.

Étape 2 – Inscrire votre fondé de pouvoir : L'actionnaire qui souhaite inscrire un fondé de pouvoir tiers (y compris s'inscrire lui-même, s'il est un actionnaire non inscrit (véritable)) doit aller au https://www.computershare.com/SuncorEnergy au plus tard à 10 h 30 (HAR) le 6 mai 2022 et fournir à Computershare les coordonnées du fondé de pouvoir demandées afin que Computershare puisse fournir à ce dernier le nom d'utilisateur du fondé de pouvoir par courriel. **Les fondés de pouvoir qui ne disposent pas d'un nom d'utilisateur du fondé de pouvoir ne pourront pas voter à l'assemblée, mais pourront y participer à titre d'invités.**

Q. Que faire si mes actions sont immatriculées à plus d'un nom ou au nom de ma société?

R. Si les actions sont immatriculées à plus d'un nom, toutes les personnes inscrites doivent signer le formulaire de procuration. Si les actions sont immatriculées au nom de votre société ou à un autre nom que le vôtre, vous aurez peut-être à fournir un document prouvant que vous êtes autorisé à signer le formulaire de procuration.

Q. Puis-je révoquer une procuration ou des instructions de vote?

R. Si vous êtes un actionnaire inscrit et que vous avez retourné une procuration, vous pouvez la révoquer :

1. en remplissant et en signant une procuration portant une date ultérieure et en la remettant à Computershare au plus tard 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure de l'assemblée (ou de la reprise de l'assemblée en cas d'ajournement ou de report);
2. en remettant une déclaration écrite signée par vous ou votre mandataire autorisé :
   a) soit à la secrétaire générale de Suncor Énergie Inc. à l'adresse P.O. Box 2844, 150 – 6th Avenue S.W., Calgary (Alberta) T2P 3E3, au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'assemblée ou le jour ouvrable précédant la reprise de l'assemblée en cas d'ajournement ou de report;
   b) soit au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit (véritable), veuillez communiquer avec votre prête-nom pour obtenir des renseignements sur la façon de révoquer votre procuration ou votre formulaire d'instructions de vote.

Si vous avez suivi la procédure vous permettant d'assister à l'assemblée, que vous êtes un actionnaire inscrit et que vous votez en ligne à l'assemblée, votre vote en ligne à l'assemblée révoquera la procuration que vous avez donnée antérieurement.

Q. Mon vote est-il confidentiel?

R. Votre vote par procuration est confidentiel. Les procurations sont reçues, comptabilisées et compilées par notre agent des transferts, Computershare. Computershare ne révèle pas le résultat de l'exercice des droits de vote par chaque actionnaire, sauf en cas de commentaire écrit s'adressant manifestement à la direction, dans le cas d'une course aux procurations, en cas d'incertitude quant à la validité d'une procuration ou encore si cela est nécessaire pour se conformer à la loi.

Q. Combien d'actions sont en circulation?

R. Au 21 février 2022, 1 432 597 882 actions ordinaires étaient en circulation. Aucune autre catégorie ou série d'actions comportant droit de vote n'est en circulation.

Au 21 février 2022, à la connaissance de nos administrateurs et membres de la haute direction, aucune personne physique ou morale n'était propriétaire véritable, directement ou indirectement, d'actions ordinaires comportant 10 % ou plus des droits de vote rattachés à l'ensemble des actions ordinaires en circulation ni n'avait une emprise, directement ou indirectement, sur de telles actions.

Q. Comment les documents relatifs à l'assemblée seront-ils remis aux actionnaires?

R. Nous suivons les procédures de notification et d'accès pour remettre la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction à nos actionnaires inscrits et non inscrits. Ainsi, Suncor affichera la circulaire de sollicitation de procurations par la direction en ligne pour que nos actionnaires puissent y accéder de façon électronique. Vous recevrez une trousse par la poste contenant un avis (l'« avis ») indiquant les questions à l'ordre du jour de l'assemblée et expliquant comment accéder à la circulaire de sollicitation de procurations par la direction et l'examiner de façon électronique et comment demander un exemplaire imprimé sans frais. Vous recevrez également un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote par la poste pour que vous puissiez exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Tous les documents relatifs à l'assemblée applicables seront transmis indirectement aux actionnaires non inscrits (véritables) aux frais de Suncor.

Les procédures de notification et d'accès constituent un moyen écologique et économique de distribuer la circulaire de sollicitation de procurations par la direction, car elles réduisent l'impression, le papier utilisé et les coûts d'envoi postal.

Q. Comment puis-je demander un exemplaire imprimé de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction?

R. Les actionnaires inscrits et non inscrits peuvent demander un exemplaire imprimé de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction pendant un an à compter de la date à laquelle elle a été déposée sur SEDAR (www.sedar.com.) La circulaire de sollicitation de procurations par la direction vous sera envoyée sans frais. Si vous souhaitez recevoir un exemplaire imprimé de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction, veuillez suivre les instructions fournies dans l'avis. Si vous demandez un exemplaire imprimé de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction, vous ne recevrez pas de nouveau formulaire de procuration ou de nouveau formulaire d'instructions de vote, si bien que vous devez conserver le formulaire original qui vous a été envoyé afin de voter.

Suncor fournira des exemplaires imprimés de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction aux actionnaires qui ont donné des instructions permanentes afin de recevoir des exemplaires imprimés des documents ou pour lesquels Suncor a reçu par ailleurs une demande en ce sens.

Si vous avez des questions concernant les procédures de notification et d'accès, vous pouvez téléphoner à notre service de relations avec les investisseurs au 1-800-558-9071.

Q. Qu'est-ce que la transmission électronique?

R. La transmission électronique consiste à transmettre un avis par courriel aux actionnaires qui le désirent lorsque des documents tels que notre rapport annuel, nos rapports trimestriels et la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction sont disponibles sur notre site Web. Si vous le désirez, vous pouvez choisir de recevoir un avis par courriel lorsqu'un document est affiché sur notre site Web. La transmission électronique permet d'économiser du papier, réduit notre impact sur l'environnement et permet de réduire nos coûts.

Q. Comment puis-je demander la transmission électronique?

R. Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez vous inscrire à la transmission électronique par l'entremise de Computershare sur le site Web du Centre des investisseurs à l'adresse www.investorcentre.com/suncor.

Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle et de votre NIP (vous les trouverez sur le formulaire de procuration inclus dans votre trousse d'information).

Les actionnaires non inscrits (véritables) peuvent demander que les documents (sauf les documents reliés aux procurations) leur soient transmis par la poste ou par courriel à l'adresse www.computershare.com/mailinglist.

Q. Que faire si j'ai d'autres questions?

R. Si vous avez des questions concernant l'assemblée, veuillez communiquer avec Computershare au 1-877-982-8760 ou visiter son site Web à l'adresse www.computershare.com.

Accès à la webdiffusion après l'assemblée

Après l'assemblée, une rediffusion de celle-ci sera mise en ligne au www.suncor.com.

Propositions des actionnaires

Les actionnaires admissibles devraient transmettre les propositions qu'ils prévoient présenter à l'assemblée annuelle des actionnaires 2023 à notre secrétaire générale. Pour être incluse dans notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2023, la proposition doit parvenir à Suncor Énergie Inc., P.O. Box 2844, 150 – 6th Avenue S.W., Calgary (Alberta) Canada T2P 3E3 au plus tard le 28 novembre 2022.

Ordre du jour de l'assemblée

États financiers

Les états financiers consolidés audités de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 ainsi que les notes afférentes à ceux-ci et le rapport de l'auditeur connexe seront soumis à l'assemblée. Ces états financiers consolidés audités font partie de notre rapport annuel 2021. Des exemplaires du rapport annuel 2021 peuvent être obtenus sur demande auprès de la secrétaire générale et seront disponibles à l'assemblée. Le texte intégral du rapport annuel 2021 est disponible sur le site Web de Suncor à l'adresse www.suncor.com et a été déposé auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC »).

Élection des administrateurs

Nombre d'administrateurs. Selon les statuts de Suncor, il ne doit pas y avoir plus de 15 ni moins de 8 administrateurs. Le conseil est actuellement composé de 11 administrateurs, dont 10 administrateurs non-employés, dont Michael M. Wilson, notre président du conseil, et de un membre de la direction, Mark S. Little, notre président et chef de la direction (le « chef de la direction »).

Conformément à nos règlements administratifs, le conseil a déterminé que 11 administrateurs seront élus à l'assemblée. Au terme de l'assemblée et dans l'hypothèse où tous les candidats proposés aux postes d'administrateur sont élus comme il est envisagé dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction, le conseil sera composé de 10 administrateurs non-employés et de Mark S. Little, président et chef de la direction de Suncor. Le mandat de chaque administrateur débute à la date de l'assemblée à laquelle il est élu ou nommé et se poursuit jusqu'à l'assemblée annuelle suivante des actionnaires ou jusqu'à ce qu'un remplaçant soit élu ou nommé.

À moins qu'elles n'y soient pas autorisées, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter EN FAVEUR de l'élection des candidats dont le nom figure aux pages 9 à 14.

La direction ne prévoit pas que l'un ou l'autre des candidats sera incapable d'agir comme administrateur, mais si cette situation devait se produire pour quelque raison que ce soit avant la tenue de l'assemblée, les personnes désignées dans le formulaire de procuration se réservent le droit de voter pour un autre candidat de leur choix, à moins que le formulaire de procuration n'indique que les droits de vote rattachés aux actions ordinaires ne doivent pas être exercés en faveur de l'élection des administrateurs.

Élection à la majorité pour les administrateurs. Le conseil a adopté une politique (la « politique sur l'élection à la majorité ») exigeant que tout candidat à un poste d'administrateur qui reçoit un plus grand nombre d'« abstentions de vote » que de voix « en faveur » à l'égard de son élection à un poste d'administrateur remette sa démission au comité de la gouvernance du conseil, qui l'examinera sans délai après l'assemblée. La politique sur l'élection à la majorité s'applique uniquement aux élections sans opposition, soit les élections où le nombre de candidats à un poste d'administrateur est égal au nombre d'administrateurs à élire. Le comité de la gouvernance examinera la démission et fera une recommandation au conseil. Le conseil examinera la recommandation du comité de la gouvernance et décidera de l'accepter ou non dans un délai de 90 jours suivant l'assemblée pertinente. En l'absence de circonstances exceptionnelles, le conseil accepte la démission, qui prendra effet au moment de cette acceptation. Suncor publiera sans tarder un communiqué annonçant la décision du conseil, y compris les motifs du rejet de la démission, le cas échéant. L'administrateur qui remet sa démission ne participera pas aux réunions ayant pour objet d'examiner s'il convient ou non d'accepter la démission.

Les actionnaires doivent prendre note qu'en raison de la politique sur l'élection à la majorité, une « abstention de vote » a le même effet que l'exercice d'un droit de vote *contre* un candidat à un poste d'administrateur dans le cadre d'une élection sans opposition. La politique sur l'élection à la majorité peut être consultée sur le site Web de Suncor au www.suncor.com.

Les candidats à l'élection à un poste d'administrateur sont les suivants :

Patricia M. Bedient
68
Sammamish
(Washington)
États-Unis

Compétences et expérience[1)]
Finance, technologie et innovation, stratégie et économie, ressources humaines et rémunération, ESS, rendement social, gouvernance, gestion des risques, marchés financiers

Patricia Bedient a pris sa retraite et quitté son poste de vice-présidente directrice de Weyerhaeuser Company (« Weyerhaeuser »), l'une des plus grandes sociétés de produits forestiers intégrées du monde, avec prise d'effet le 1er juillet 2016. De 2007 à février 2016, elle a également été chef des finances. Auparavant, elle a occupé divers postes de direction dans les domaines des finances et de la planification stratégique chez Weyerhaeuser après être entrée au service de la société en 2003. Avant de se joindre à Weyerhaeuser, elle a travaillé pendant 27 ans chez Arthur Andersen LLP, où elle a assumé en dernier lieu les fonctions d'associée directrice pour le bureau de Seattle et d'associée responsable des activités relatives aux produits forestiers de la société. Mme Bedient siège au conseil d'administration d'Alaska Air Group, Inc[2)]. et de Park Hotels & Resorts Inc., au conseil des fiduciaires de l'Overlake Hospital Medical Center, au conseil des fiduciaires de l'Oregon State University et au conseil consultatif de la Foster School of Business de la University of Washington. Elle a acquis une notoriété nationale en 2012 lorsque *The Wall Street Journal* l'a nommée parmi les 25 meilleurs chefs des finances aux États-Unis. Elle est membre de l'American Institute of CPAs et de la Washington Society of CPAs. Mme Bedient a obtenu un baccalauréat en administration des affaires avec concentrations en finances et en comptabilité de l'Oregon State University en 1975.

Administratrice depuis le 24 février 2016 – Indépendante

Conseil et comités de Suncor	Présence aux réunions		Résultats du vote à l'assemblée générale annuelle		Autres conseils de sociétés ouvertes
Conseil d'administration	8 sur 8	100 %	Année	Votes en faveur	Alaska Air Group, Inc.
Audit (présidente)	6 sur 6	100 %	2021	99,78 %	Park Hotels & Resorts Inc.
Gouvernance	7 sur 7	100 %	2020	99,58 %	

Actions ordinaires et unités d'actions détenues au 31 décembre 2021	Actions ordinaires[3)]	UAD[4)]	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ($)[5)]	Conformité à la cible de propriété d'actions ou date limite pour s'y conformer[6)]
	Néant	65 799	65 799	2 082 538	Cible à titre de membre du conseil atteinte

John D. Gass
69
Palm Coast
(Floride)
États-Unis

Compétences et expérience[1)]
Énergie, exploitation, politiques publiques/relations gouvernementales, stratégie et économie, ressources humaines et rémunération, ESS, rendement social, gouvernance, gestion des risques, expérience mondiale

John Gass a occupé les postes de vice-président chez Chevron Corporation, une grande société pétrolière et gazière intégrée, et de président chez Chevron Gas and Midstream de 2003 jusqu'à sa retraite en 2012. Il a acquis une vaste expérience internationale, ayant occupé divers postes liés à l'exploitation dans le secteur du pétrole et du gaz et assumé de plus en plus de responsabilités tout au long de sa carrière. M. Gass agit à titre d'administrateur de Southwestern Energy Company. Il est aussi membre du conseil consultatif du Vanderbilt Eye Institute. M. Gass est titulaire d'un baccalauréat en génie civil de la Vanderbilt University de Nashville, au Tennessee. Il détient également une maîtrise en génie civil de la Tulane University de la Nouvelle-Orléans, en Louisiane. M. Gass réside actuellement en Floride. Il est membre de l'American Society of Civil Engineers et de la Society of Petroleum Engineers.

Administrateur depuis le 3 février 2014 – Indépendant

Conseil et comités de Suncor	Présence aux réunions		Résultats du vote à l'assemblée générale annuelle		Autres conseils de sociétés ouvertes
Conseil d'administration	8 sur 8	100 %	Année	Votes en faveur	Southwestern Energy Company
Gouvernance	7 sur 7	100 %	2021	98,13 %	
Ressources humaines et rémunération (président)	5 sur 5	100 %	2020	99,35 %	

Actions ordinaires et unités d'actions détenues au 31 décembre 2021	Actions ordinaires[3)]	UAD[4)]	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ($)[5)]	Conformité à la cible de propriété d'actions ou date limite pour s'y conformer[6)]
	6 698	76 329	83 027	2 627 805	Cible à titre de membre du conseil atteinte

Russell Girling
59
Calgary (Alberta)
Canada

Compétences et expérience[1)]
Énergie, expérience comme chef de la direction, finance, exploitation, technologie et innovation, politiques publiques/relations gouvernementales, stratégie et économie, ressources humaines et rémunération, ESS, rendement social, gouvernance, gestion des risques, expérience mondiale, marchés financiers

Russell (Russ) K. Girling a été président et chef de la direction de TransCanada Pipelines Limited et de Corporation TC Énergie, société d'infrastructures énergétiques nord-américaine, de 2010 jusqu'à son départ à la retraite le 31 décembre 2020. M. Girling est président et membre du conseil d'administration de Nutrien Ltd. Jusqu'au 31 décembre 2020, il a été membre du National Petroleum Council des États-Unis et de la Business Roundtable des États-Unis et administrateur de l'American Petroleum Institute, du Conseil canadien des affaires et du Business Council of Alberta. M. Girling a terminé le programme de formation de l'Institut des administrateurs de sociétés et est titulaire d'un baccalauréat en commerce ainsi que d'une maîtrise en administration des affaires (finance) de la University of Calgary.

Administrateur depuis le 4 mai 2021[7)] – Indépendant

Conseil et comités de Suncor	Présence aux réunions		Résultats du vote à l'assemblée générale annuelle		Autres conseils de sociétés ouvertes
Conseil d'administration	4 sur 4	100 %	Année	Votes en faveur	Nutrien Ltd.
Audit	3 sur 3	100 %	2021	99,70 %	
Environnement, santé, sécurité et développement durable	2 sur 2	100 %	2020	s.o.	

Actions ordinaires et unités d'actions détenues au 31 décembre 2021	Actions ordinaires[3)]	UAD[4)]	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ($)[5)]	Conformité à la cible de propriété d'actions ou date limite pour s'y conformer[6)]
	36 602	7 206	43 808	1 386 523	Cible à titre de membre du conseil atteinte

Jean Paul (JP) Gladu
48
Sand Point First Nation
(Ontario) Canada

Compétences et expérience[1)]
Énergie, secteur minier, expérience comme chef de la direction, exploitation, politiques publiques/relations gouvernementales, stratégie et économie, ressources humaines et rémunération, ESS, rendement social, gouvernance, gestion des risques

Jean Paul (JP) Gladu a été président et chef de la direction du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (le « CCEA ») pendant environ huit ans. Il possède plus de 25 ans d'expérience dans le secteur des ressources naturelles et a notamment travaillé auprès de communautés et d'organisations autochtones, d'organisations non gouvernementales à vocation environnementale, d'industries et de gouvernements de partout au Canada. M. Gladu siège également au conseil de Noront Resources Ltd., de Broden Mining Ltd. et de l'Institut des administrateurs de sociétés. Il a été nommé chancelier du St. Paul's University College de Waterloo en 2017 et a siégé au conseil d'Ontario Power Generation. M. Gladu est titulaire d'un diplôme de technicien forestier, d'un diplôme de premier cycle en foresterie de la Northern Arizona University et d'un MBA pour cadres de la Queens University et il a obtenu le titre d'IAS.A de la Rotman School of Management de la University of Toronto. Anishinaabe de Thunder Bay, M. Gladu est membre de la nation Bingwi Neyaashi Anishinaabek établie au lac Nipigon, en Ontario.

Administrateur depuis le 17 novembre 2020[7)] – Indépendant

Conseil et comités de Suncor	Présence aux réunions		Résultats du vote à l'assemblée générale annuelle		Autres conseils de sociétés ouvertes
Conseil d'administration	8 sur 8	100 %	Année	Votes en faveur	Noront Resources Ltd.
Environnement, santé, sécurité et développement durable	4 sur 4	100 %	2021	98,78 %	
Ressources humaines et rémunération	5 sur 5	100 %	2020	s.o.	

Actions ordinaires et unités d'actions détenues au 31 décembre 2021	Actions ordinaires[3)]	UAD[4)]	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ($)[5)]	Conformité à la cible de propriété d'actions ou date limite pour s'y conformer[6)]
	185	23 015	23 200	734 280	31 décembre 2025

Dennis M. Houston
70
Spring (Texas)
États-Unis

Compétences et expérience[1)]
Énergie, exploitation, stratégie et économie, ESS, rendement social, gouvernance, gestion des risques, expérience mondiale

Dennis Houston était vice-président directeur d'ExxonMobil Refining and Supply Company, président du conseil et président d'ExxonMobil Sales & Supply LLC et président du conseil de Standard Tankers Bahamas Limited jusqu'à son départ à la retraite en 2010. Il avait occupé auparavant divers postes en gestion et en génie au sein des activités intermédiaires et en aval de l'organisation d'ExxonMobil. M. Houston compte environ 40 ans d'expérience dans le secteur pétrolier et gazier, dont plus de 35 années auprès d'ExxonMobil et de ses sociétés liées. Il siège au conseil d'administration d'Argus Media Limited. Il est titulaire d'un baccalauréat en génie chimique de la University of Illinois et d'un doctorat honorifique en administration publique de la Massachusetts Maritime Academy. M. Houston a fait partie de plusieurs conseils consultatifs, dont le National Infrastructure Advisory Council, auquel il avait été nommé par le président George H.W. Bush, le Chemical Sciences Leadership Council de la University of Illinois et le conseil consultatif du Center for Energy, Marine Transportation & Public Policy de la Columbia University. M. Houston siège également au conseil de la Alexander S. Onassis Public Benefit Foundation, est consul honoraire de la Principauté de Liechtenstein dans la région du Texas et fait partie du conseil du groupe de sociétés de l'American Bureau of Shipping.

Administrateur depuis le 1er janvier 2018 – Indépendant

Conseil et comités de Suncor	Présence aux réunions		Résultats du vote à l'assemblée générale annuelle		Autres conseils de sociétés ouvertes
Conseil d'administration	8 sur 8	100 %	Année	Votes en faveur	Aucun
Environnement, santé, sécurité et développement durable	4 sur 4	100 %	2021	98,66 %	
Ressources humaines et rémunération	5 sur 5	100 %	2020	99,47 %	

Actions ordinaires et unités d'actions détenues au 31 décembre 2021	Actions ordinaires[3)]	UAD[4)]	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ($)[5)]	Conformité à la cible de propriété d'actions ou date limite pour s'y conformer[6)]
	15 600	44 969	60 569	1 917 009	Cible à titre de membre du conseil atteinte

Mark S. Little
59
Calgary (Alberta)
Canada

Compétences et expérience[1)]
Énergie, secteur minier, expérience comme chef de la direction, finance, exploitation, technologie et innovation, politiques publiques/relations gouvernementales, stratégie et économie, ESS, rendement social, gouvernance, gestion des risques, expérience mondiale, marchés financiers

Mark Little est président et chef de la direction de Suncor. M. Little occupait auparavant le poste de président et chef de l'exploitation de la Société avant d'être nommé à son poste actuel en mai 2019. Par le passé, il a agi à titre de président du secteur Amont de Suncor, où il était responsable de tous les actifs des unités d'exploitation Sables pétrolifères et In situ et les actifs d'exploration et de production classiques exploités et inexploités dans le monde entier, ainsi qu'à titre de vice-président directeur, Sables pétrolifères et de vice-président principal, Secteur international et extracôtier. M. Little a également occupé les postes de vice-président principal, Intégration, après la fusion de Suncor avec Petro-Canada et de vice-président principal, Croissance stratégique et Commerce d'énergie. Dans le cadre de ces fonctions, M. Little était responsable des activités dans la région de Wood Buffalo, au large de la côte Est du Canada et dans la mer du Nord ainsi que des activités internationales terrestres en Amérique latine, en Afrique du Nord et au Proche-Orient, où il a supervisé des améliorations importantes sur le plan de l'efficacité et du rendement, ainsi que de la croissance du portefeuille. Avant d'entrer au service de Suncor, M. Little a dirigé le développement de projets de sables pétrolifères d'une importante société d'énergie internationale. Son expérience antérieure comprend également des postes de direction dans les domaines de la production de sables pétrolifères, des activités de raffinerie, de la planification stratégique, de l'environnement, de la santé et de la sécurité et du commerce d'énergie. Actif dans le secteur et la collectivité, M. Little était président du conseil d'administration de Syncrude Canada et membre d'Energy Safety Canada jusqu'en 2018. Il a aussi présidé le conseil de l'Oil Sands Safety Association avant sa fusion avec Energy Safety Canada. Ardent promoteur du partenariat avec les communautés autochtones comme modèle de développement d'énergie de l'avenir, il a joué un rôle déterminant dans la signature de contrats avec la Première Nation de Fort McKay et la Première Nation crie Mikisew dans le cadre du projet d'agrandissement du Parc de stockage Est de Suncor et travaille actuellement à la création d'une coentreprise avec huit autres groupes autochtones (Premières Nations et Métis) à l'égard du pipeline Northern Courier. M. Little est membre du conseil des gouverneurs, du comité de direction et du Oil Sands CEO Council de l'Association canadienne des producteurs pétroliers et l'un des chefs de la direction à la tête de l'Initiative pour des sables bitumineux carboneutres du Canada. Il a coprésidé l'initiative d'approvisionnement du Conseil canadien pour le commerce autochtone et siégeait auparavant au conseil d'administration d'Accenture Global Energy. M. Little est titulaire d'un diplôme en informatique de la University of Calgary, d'un diplôme en technologie appliquée du génie pétrolier du SAIT, d'un diplôme du programme de gestion avancé de la Harvard Business School et d'un doctorat honorifique en administration des affaires du SAIT. Il a également reçu le prix Canadian Engineering Leader de la Schulich School of Engineering de la University of Calgary.

Administrateur depuis le 2 mai 2019 – Non indépendant, membre de la direction

Conseil et comités de Suncor	Présence aux réunions		Résultats du vote à l'assemblée générale annuelle		Autres conseils de sociétés ouvertes
Conseil d'administration	8 sur 8	100 %	Année	Votes en faveur	Aucun
			2021	99,69 %	
			2020	98,97 %	

Actions ordinaires et unités d'actions détenues au 31 décembre 2021	Actions ordinaires[3)]	UAD[4)]	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ($)[5)8)]	Conformité à la cible de propriété d'actions ou date limite pour s'y conformer[6)] Situation actuelle
	115 923	124 798	240 721	7 618 820	Cible à titre de chef de la direction atteinte

Brian P. MacDonald
56
Naples (Floride)
États-Unis

Compétences et expérience[1)]
Énergie, expérience comme chef de la direction, finance, exploitation, technologie et innovation, stratégie et économie, ESS, gouvernance, gestion des risques, expérience mondiale, marchés financiers

Brian MacDonald a été président et chef de la direction de CDK Global, Inc., fournisseur mondial de premier plan de solutions intégrées de technologie de l'information et de marketing numérique pour le commerce de détail automobile et les secteurs connexes, de 2016 à novembre 2018. Avant de se joindre à CDK Global, Inc., M. MacDonald a été chef de la direction et président de Hertz Equipment Rental Corporation et chef de la direction intérimaire de Hertz Corporation. M. MacDonald était auparavant président et chef de la direction d'ETP Holdco Corporation, entité formée à la suite de l'acquisition par Energy Transfer Partners de Sunoco Inc., dont M. MacDonald était président du conseil, président et chef de la direction, pour la somme de 5,3 G$. Il a été chef des finances de Sunoco Inc. et a occupé des postes de direction financière chez Dell Inc. Avant d'entrer au service de Dell Inc., M. MacDonald a occupé pendant plus de 13 ans plusieurs postes de direction financière chez General Motors Corporation en Amérique du Nord, en Asie et en Europe. Auparavant, il a siégé au conseil d'administration de Computer Sciences Corporation (maintenant DXC Technology Company), d'Ally Financial Inc., de Sunoco Inc., de Sunoco Logistics L.P. et de CDK Global, Inc. M. MacDonald a obtenu une maîtrise en administration des affaires (« MBA ») de l'Université McGill et un baccalauréat en sciences avec concentration en chimie de la Mount Allison University.

Administrateur depuis le 23 juillet 2018 – Indépendant

Conseil et comités de Suncor	Présence aux réunions		Résultats du vote à l'assemblée générale annuelle		Autres conseils de sociétés ouvertes
Conseil d'administration	8 sur 8	100 %	Année	Votes en faveur	Aucun
Audit	6 sur 6	100 %	2021	99,70 %	
Gouvernance	7 sur 7	100 %	2020	99,86 %	

Actions ordinaires et unités d'actions détenues au 31 décembre 2021	Actions ordinaires[3)]	UAD[4)]	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ($)[5)]	Conformité à la cible de propriété d'actions ou date limite pour s'y conformer[6)]
	13 000	44 753	57 753	1 827 882	Cible à titre de membre du conseil atteinte

Maureen McCaw
67
Edmonton (Alberta)
Canada

Compétences et expérience[1)]
Politiques publiques/relations gouvernementales, stratégie et économie, ressources humaines et rémunération, ESS, rendement social, gouvernance

Maureen McCaw était jusqu'à tout récemment vice-présidente directrice de Léger Marketing, la plus grande société fermée spécialisée dans les études de marché du Canada, et est l'ancienne présidente de Criterion Research, société qu'elle a fondée. Mme McCaw est actuellement administratrice du Centre de musique Francis Winspear et de l'Orchestre symphonique d'Edmonton, de Conservation de la nature Canada et de Royal Alexandra Hospital Foundation Social Enterprise Company. Auparavant, elle a siégé à divers conseils, notamment à titre de présidente du Conseil de fiducie du Régime de retraite de Radio-Canada, du conseil de l'Aéroport international d'Edmonton et du conseil de la Chambre de commerce d'Edmonton. Elle a également été membre du conseil d'administration de la Société Radio-Canada. Mme McCaw est titulaire d'un baccalauréat ès arts en économie de la University of Alberta, a terminé un programme à l'intention des cadres de la Columbia Business School en comptabilité financière et est titulaire de l'accréditation IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Administratrice depuis le 27 avril 2004[9)] – Indépendante

Conseil et comités de Suncor[9)]	Présence aux réunions		Résultats du vote à l'assemblée générale annuelle		Autres conseils de sociétés ouvertes
Conseil d'administration	8 sur 8	100 %	Année	Votes en faveur	Aucun
Audit	6 sur 6	100 %	2021	98,50 %	
Environnement, santé, sécurité et développement durable (présidente)	4 sur 4	100 %	2020	97,09 %	

Actions ordinaires et unités d'actions détenues au 31 décembre 2021	Actions ordinaires[3)]	UAD[4)]	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ($)[5)]	Conformité à la cible de propriété d'actions ou date limite pour s'y conformer[6)]
	6 880	134 338	141 218	4 469 550	Cible à titre de membre du conseil atteinte

Lorraine Mitchelmore
59
Calgary (Alberta)
Canada

Compétences et expérience[1)]
Énergie, secteur minier, expérience comme chef de la direction, exploitation, technologie et innovation, politiques publiques et relations gouvernementales, stratégie et économie, ressources humaines et rémunération, ESS, rendement social, gouvernance, gestion des risques, expérience mondiale

Lorraine Mitchelmore compte plus de 30 années d'expérience dans le secteur pétrolier et gazier à l'échelle internationale. Jusqu'à tout récemment, elle était présidente et chef de la direction d'Enlighten Innovations Inc., société financée par des capitaux privés exerçant ses activités dans le secteur des technologies de valorisation du carburant. Avant de se joindre à Enlighten Innovations Inc., elle a occupé des postes de direction à responsabilités ascendantes chez Royal Dutch Shell. Mme Mitchelmore est entrée au service de Shell en 2002 et elle est devenue présidente et présidente du conseil pour le Canada de Shell Canada Limitée en 2009, en plus d'y occuper le poste de vice-présidente directrice, Pétrole lourd pour les Amériques. Avant de se joindre à Shell, elle a travaillé chez Petro-Canada, Chevron et BHP Petroleum dans des unités d'exploitation en amont et a occupé des postes dans les domaines technique et commercial, et de l'exploration et de la mise en valeur. Mme Mitchelmore est administratrice de la Banque de Montréal depuis 2015, de Cheniere Energy Inc. depuis juillet 2021 et d'AIMCo depuis janvier 2022, et elle siège au conseil de Shell Canada Limitée et de Corporation Trans Mountain ainsi qu'au conseil consultatif canadien de Catalyst, Inc. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (avec spécialisation) en géophysique de la Memorial University de Terre-Neuve, d'une maîtrise ès sciences en géophysique de la University of Melbourne, en Australie, ainsi que d'un MBA avec distinction de la Kingston Business School à Londres, en Angleterre.

Administratrice depuis le 6 novembre 2019 – Indépendante

Conseil et comités de Suncor	Présence aux réunions		Résultats du vote à l'assemblée générale annuelle		Autres conseils de sociétés ouvertes
Conseil d'administration	8 sur 8	100 %	Année	Votes en faveur	Banque de Montréal
Audit	6 sur 6	100 %	2021	99,84 %	Cheniere Energy Inc.
Environnement, santé, sécurité et développement durable	4 sur 4	100 %	2020	99,86 %	

Actions ordinaires et unités d'actions détenues au 31 décembre 2021	Actions ordinaires[3)]	UAD[4)]	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ($)[5)]	Conformité à la cible de propriété d'actions ou date limite pour s'y conformer[6)]
	1 385	33 756	35 141	1 112 213	Cible à titre de membre du conseil atteinte

Eira M. Thomas
53
Vancouver
(Colombie-Britannique)
Canada

Compétences et expérience[1)]
Secteur minier, expérience comme chef de la direction, finance, exploitation, technologie et innovation, politiques publiques/relations gouvernementales, stratégie et économie, ressources humaines et rémunération, ESS, rendement social, gouvernance, expérience mondiale

Eira Thomas est une géologue canadienne comptant plus de 25 ans d'expérience dans le secteur canadien du diamant. Elle est actuellement chef de la direction et administratrice de Lucara Diamond Corp., société productrice de diamants cotée en bourse. Par le passé, elle a été chef de la direction et administratrice de Kaminak Gold Corporation, vice-présidente d'Aber Resources, maintenant Dominion Diamond Corp., et fondatrice et chef de la direction de Stornoway Diamond Corp. Mme Thomas est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en géologie de la University of Toronto. Elle a obtenu les prix et distinctions qui suivent : elle a figuré au palmarès des 40 personnalités canadiennes âgées de moins de 40 ans, publié par Caldwell Partners et le Report on Business Magazine, elle a été nommée l'une des 100 femmes les plus influentes du Canada et elle était parmi les quatre seuls Canadiens choisis à titre de « jeunes leaders mondiaux » en 2008 par le Forum économique mondial.

Administratrice depuis le 27 avril 2006 – Indépendante

Conseil et comités de Suncor	Présence aux réunions		Résultats du vote à l'assemblée générale annuelle		Autres conseils de sociétés ouvertes
Conseil d'administration	8 sur 8	100 %	Année	Votes en faveur	Lucara Diamond Corp.
Ressources humaines et rémunération	5 sur 5	100 %	2021	97,14 %	
Gouvernance (présidente)	7 sur 7	100 %	2020	98,11 %	

Actions ordinaires et unités d'actions détenues au 31 décembre 2021	Actions ordinaires[3)]	UAD[4)]	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ($)[5)]	Conformité à la cible de propriété d'actions ou date limite pour s'y conformer[6)]
	4 000	130 569	134 569	4 259 109	Cible à titre de membre du conseil atteinte

Michael M. Wilson
70
Bragg Creek (Alberta)
Canada

Compétences et expérience[1)]
Expérience comme chef de la direction, finance, exploitation, stratégie et économie, ressources humaines et rémunération, gouvernance, marchés financiers

Michael Wilson a occupé les postes de président et de chef de la direction d'Agrium Inc., un fournisseur dans le commerce du détail de produits et services agricoles et un fabricant et négociant de nutriments sur le marché agricole en gros, de 2003 jusqu'à sa retraite en 2013. Il avait auparavant occupé les postes de vice-président directeur et de chef de l'exploitation. M. Wilson a acquis une vaste expérience dans le secteur de la pétrochimie, ayant agi à titre de président de Methanex Corporation et occupé divers postes comportant de plus en plus de responsabilités en Amérique du Nord et en Asie auprès de Dow Chemical Company. M. Wilson est titulaire d'un baccalauréat en génie chimique de la University of Waterloo et siège actuellement aux conseils d'Air Canada et de Celestica Inc.

Administrateur depuis le 3 février 2014 – Indépendant

Conseil et comités de Suncor	Présence aux réunions		Résultats du vote à l'assemblée générale annuelle		Autres conseils de sociétés ouvertes
Conseil d'administration (président)	8 sur 8	100 %	Année	Votes en faveur	Air Canada
			2021	97,85 %	Celestica Inc.
			2020	99,57 %	

Actions ordinaires et unités d'actions détenues au 31 décembre 2021	Actions ordinaires[3)]	UAD[4)]	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ($)[5)]	Conformité à la cible de propriété d'actions ou date limite pour s'y conformer[6)]
	10 000	125 635	135 635	4 292 848	Cible à titre de président du conseil atteinte

1) Voir la grille des compétences des administrateurs à la page B-3.

2) Mme Bedient a été nommée présidente du conseil d'administration d'Alaska Air Group, Inc. avec prise d'effet le 5 mai 2022.

3) Reflètent le nombre d'actions ordinaires, exclusion faite des fractions, dont l'administrateur était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait une emprise, directement ou indirectement, au 31 décembre 2021. Après le 31 décembre 2021, M. Little a acquis 351 actions ordinaires par l'entremise du régime d'épargne des employés de Suncor. Au 21 février 2022, il n'y avait eu aucun autre changement dans le nombre d'actions dont les administrateurs sont propriétaires par rapport au 31 décembre 2021.

4) Reflètent les unités d'actions différées (les « UAD ») attribuées aux administrateurs. Les UAD ne sont pas des titres comportant droit de vote et excluent les fractions. Les UAD ont été attribuées aux termes du régime d'unités d'actions différées de Suncor (le « régime d'UAD ») et du régime d'unités d'actions différées de Petro-Canada (administrateurs non-employés de Petro-Canada) fermé (le « RUADPC »). Voir « Rémunération du conseil d'administration – Rémunération à base de titre de capitaux propres » et « Sommaire des régimes d'intéressement – Régimes fermés ».

5) Reflète le nombre d'actions ordinaires et d'UAD détenues par l'administrateur multiplié par le cours de clôture à la Bourse de Toronto (la « TSX ») d'une action ordinaire le dernier jour de bourse de 2021 (31,65 $).

6) Indique la situation de conformité au 31 décembre 2021 ou, si la valeur totale indiquée est inférieure au niveau de propriété requis, la date limite pour s'y conformer. Voir « Rémunération du conseil d'administration – Structure – Propriété d'actions » pour connaître les lignes directrices applicables aux administrateurs non-employés et « Analyse de la rémunération – Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction – Lignes directrices en matière de propriété d'actions pour les membres de la haute direction » pour connaître les lignes directrices applicables à M. Little. M. Gladu est entré au conseil le 17 novembre 2020 et a jusqu'au 31 décembre 2025 pour atteindre le niveau de propriété d'actions requis.

7) M. Girling a été nommé au conseil avec pris d'effet le 4 mai 2021. En conséquence, l'information relative aux résultats du vote à l'assemblée annuelle 2020 ne s'applique pas à lui. M. Gladu a été nommé au conseil avec prise d'effet le 17 novembre 2020. En conséquence, l'information relative aux résultats du vote à l'assemblée annuelle 2020 ne s'applique pas à lui.

8) M. Little détient des options d'achat d'actions, des unités d'actions liées au rendement et des unités d'actions de négociation restreinte qui lui ont été attribuées à titre de membre de la haute direction de Suncor comme il est indiqué dans l'annexe A. Seules les actions ordinaires et les UAD sont prises en compte pour établir si les lignes directrices en matière de propriété d'actions sont respectées.

9) Mme McCaw a siégé au conseil d'administration de Petro-Canada du 27 avril 2004 jusqu'à la fusion de Petro-Canada avec Suncor.

Interdictions d'opérations, faillites, amendes ou sanctions. Aucun candidat à un poste d'administrateur n'est, en date des présentes, ou n'a été au cours des 10 dernières années, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société (y compris Suncor) qui a) a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance analogue ou d'une ordonnance qui empêchait la société de se prévaloir de dispenses en vertu de la législation en valeurs mobilières pendant une période de plus de 30 jours consécutifs, qui a été prononcée pendant que le candidat exerçait les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances, ou b) a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance analogue ou d'une ordonnance qui empêchait la société de se prévaloir de dispenses en vertu de la législation en valeurs mobilières, qui était en vigueur pendant une période de plus de 30 jours consécutifs, qui a été prononcée après que le candidat a cessé d'exercer les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances, et découlant d'un événement survenu pendant qu'il exerçait ces fonctions.

Aucun candidat à un poste d'administrateur n'est, en date des présentes, ou n'a été au cours des 10 dernières années, administrateur ou membre de la haute direction d'une société (dont Suncor) qui, pendant que le candidat exerçait ses fonctions ou moins d'un an à compter de la date à laquelle ce candidat a cessé d'exercer ses fonctions, a fait faillite, a fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, a été poursuivi par ses créanciers, a conclu un concordat ou un compromis avec eux, a intenté des poursuites contre eux, a pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux ou a été visé par la nomination d'un séquestre, d'un séquestre-gérant ou d'un syndic de faillite chargé de détenir ses biens, sauf (i) M. Gass, administrateur actuel et candidat à un poste d'administrateur de Suncor, qui était administrateur de Weatherford International plc (« Weatherford ») lorsque celle-ci a fait l'objet d'une restructuration financière en vertu du chapitre 11 du *Bankruptcy Code* des États-Unis, qui a été entreprise le 1er juillet 2019. M. Gass a cessé d'être administrateur de Weatherford le 13 décembre 2019; et (ii) M. Gladu, administrateur actuel et candidat à un poste d'administrateur, qui était dirigeant d'Alaska – Alberta Railway Development Corporation (« A2A Rail »), société qui a obtenu la protection contre ses créanciers en vertu d'une procédure d'insolvabilité intentée au Canada le 18 juin 2021. M. Gladu a cessé d'être dirigeant d'A2A Rail le 2 juin 2021.

Aucun candidat à un poste d'administrateur n'a, au cours des 10 dernières années, fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou été visé par la nomination d'un séquestre, d'un séquestre-gérant ou d'un syndic de faillite chargé de détenir ses biens.

Aucun candidat à un poste d'administrateur ne s'est vu imposer : a) d'amendes ou de sanctions par un tribunal en vertu de la législation en valeurs mobilières ou par une autorité en valeurs mobilières, ou n'a conclu un règlement amiable avec celle-ci; b) toute autre amende ou sanction par un tribunal ou un organisme de réglementation qui serait vraisemblablement considérée comme importante par un porteur de titres raisonnable ayant à décider s'il convient de voter ou non pour un candidat à un poste d'administrateur.

Nomination de l'auditeur

La direction et le conseil proposent de nommer KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeur de Suncor jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle. KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l. agit à titre d'auditeur de Suncor depuis le 1er mars 2019. À moins qu'elles n'y soient pas autorisées, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter EN FAVEUR de la nomination de KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l.

Les honoraires payés et payables à KPMG s.r.l./s.e.n.c.r.l., l'auditeur de la Société, pour les exercices clos les 31 décembre 2020 et 2021 sont décrits ci-dessous.

(en milliers de dollars)	**2021**	2020
Honoraires d'audit	**5 702**	4 723
Honoraires pour services fiscaux	**—**	—
Honoraires pour services liés à l'audit	**465**	457
Autres honoraires	**—**	—
Total	**6 167**	5 180

La nature de chaque catégorie d'honoraires correspond à ce qui suit :

Honoraires d'audit. Des honoraires d'audit ont été payés pour les services professionnels fournis par l'auditeur pour l'audit des états financiers annuels de Suncor ou pour les services fournis dans le cadre de dépôts ou de missions prévus par la loi et la réglementation.

Honoraires pour services liés à l'audit. Des honoraires pour services liés à l'audit ont été payés pour les services professionnels fournis par l'auditeur pour l'examen des états financiers trimestriels et pour la préparation de rapports sur l'application de procédures convenues ayant trait à des audits de partenariats et à des services d'attestation non exigés par la loi ou la réglementation.

Autres honoraires. Aucuns autres honoraires n'ont été versés à KPMG.

Tous les services décrits en regard des rubriques « Honoraires d'audit » et « Honoraires pour services liés à l'audit » ont été approuvés par le comité d'audit conformément au sous-alinéa (c)(7)(i) de la *Rule 2-01* du *Regulation S-X* pris en application de la *Securities Exchange Act of 1934* des États-Unis, en sa version modifiée (la « Loi de 1934 »). Aucuns des honoraires décrits ci-dessus n'ont été approuvés par le comité d'audit aux termes du sous-alinéa (c)(7)(i)(C) du *Regulation S-X* pris en application de la Loi de 1934. De plus amples renseignements concernant notre auditeur sont fournis dans notre notice annuelle à la rubrique « Renseignements sur le comité d'audit ».

Vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction

Le conseil croit que les actionnaires devraient avoir la possibilité de comprendre parfaitement les objectifs, la philosophie et les principes auxquels le conseil a recours pour prendre des décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction.

Nous espérons que vous examinerez avec soin la « Lettre aux actionnaires » qui commence à la page 24 et notre « Analyse de la rémunération » qui commence à la page 27 avant de voter sur cette question. Nous encourageons tout actionnaire qui désire exprimer des commentaires sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction à transmettre ceux-ci au président du comité des ressources humaines et de la rémunération (le « CRHR ») par l'entremise de la secrétaire générale, Suncor Énergie Inc., P.O. Box 2844, 150 – 6th Avenue S.W., Calgary (Alberta) T2P 3E3. La rubrique intitulée « Analyse de la rémunération » explique notre philosophie en matière de rémunération et notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, ce qui est versé à nos membres de la haute direction visés et la façon dont leur niveau de rémunération est établi. Cette information a été approuvée par le conseil sur la recommandation du CRHR.

À l'assemblée, les actionnaires auront la possibilité de se prononcer sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction en votant sur la résolution consultative suivante :

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans diminuer le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires approuvent l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction présentée dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de Suncor Énergie Inc. qui a été transmise avant son assemblée générale annuelle des actionnaires 2022. »

Comme il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne lieront pas le conseil. Toutefois, en examinant son approche en matière de rémunération à l'avenir, le conseil tiendra compte des résultats du vote, ainsi que de la rétroaction reçue des actionnaires au cours de nos activités relationnelles. Depuis qu'elle a instauré un vote consultatif sur l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction en 2011, Suncor a reçu un appui solide de la part des actionnaires et a recueilli en moyenne 93,60 % de votes « en faveur », ce résultat ayant atteint 93,03 % en 2021.

Rémunération du conseil d'administration

Philosophie et approche

Philosophie. La rémunération des administrateurs non-employés vise à :

- offrir un niveau de rémunération approprié afin de permettre à Suncor de recruter des personnes très compétentes ayant les compétences, les aptitudes et les qualités souhaitées ainsi que la capacité de s'acquitter des responsabilités exigeantes qui incombent aux membres du conseil;
- fournir une part importante de la rémunération sous forme de titres de capitaux propres (UAD) afin de faire correspondre le plus possible les intérêts des administrateurs non-employés avec ceux des actionnaires.

Approche. Le comité de la gouvernance examine les niveaux de la rémunération des membres du conseil périodiquement afin de s'assurer que l'approche de Suncor quant à la rémunération des membres du conseil est concurrentielle par rapport à la rémunération médiane versée par les sociétés comparables à Suncor pour la rémunération (au sens défini ci-dessous) et qu'elle tient compte des tendances en matière de gouvernance et de pratiques exemplaires.

Dans le cadre de cet examen, le comité de la gouvernance retient les services de Willis Towers Watson afin que celle-ci effectue des études comparatives à l'égard de la rémunération des administrateurs non-employés et du président du conseil et fournisse des renseignements sur la gouvernance en matière de rémunération des administrateurs et les tendances quant aux pratiques exemplaires. Le comité de la gouvernance utilise ces renseignements lorsqu'il détermine les éléments, la composition et le niveau de la rémunération des administrateurs non-employés, y compris celle du président du conseil, qui est ensuite recommandée à l'ensemble du conseil aux fins d'approbation.

La structure de la rémunération totale pour les administrateurs non-employés pour 2021 était composée d'une rémunération forfaitaire annuelle et d'une attribution annuelle de titres de capitaux propres accordée sous la forme d'UAD. Les UAD sont des unités théoriques qui ont la même valeur que nos actions ordinaires et qui, par conséquent, présentent le même potentiel de hausse et le même risque de baisse. Les administrateurs sont tenus de respecter des lignes directrices rigoureuses en matière de propriété d'actions. Les UAD, de même que les actions ordinaires de Suncor, contribuent au respect de ces lignes directrices.

Structure

Les sociétés énergétiques nord-américaines comparables à Suncor, énumérées à la page 37 (les « sociétés comparables à Suncor pour la rémunération »), qui sont utilisées aux fins de l'évaluation comparative de la structure de la rémunération des administrateurs non-employés et du président du conseil de Suncor, sont les mêmes sociétés que celles utilisées pour l'évaluation comparative de la rémunération des membres de la haute direction. Où Suncor se situe, comparativement aux sociétés comparables à Suncor pour la rémunération, pour ce qui est des produits des activités ordinaires, de l'actif et de la valeur de l'entreprise, est également indiqué à la page 37. Les tableaux suivants présentent la structure de la rémunération pour 2021 pour tous les administrateurs non-employés.

Composantes de la structure de la rémunération pour les administrateurs non-employés (à l'exclusion du président du conseil)	($)
Rémunération forfaitaire	
Rémunération forfaitaire annuelle[1)]	120 000
Rémunération forfaitaire annuelle d'un président de comité	
Comité d'audit	25 000
CRHR	15 000
Comité ESSDD et comité de la gouvernance	10 000
Rémunération forfaitaire annuelle d'un membre de comité[2)]	
Comité d'audit	7 500
Comité ESSDD, comité de la gouvernance et CRHR	5 000
Déplacement en provenance de l'Amérique du Nord continentale (par voyage aller-retour)[3)]	1 500
Déplacement en provenance de l'extérieur de l'Amérique du Nord continentale (par voyage aller-retour)[4)]	3 000
Titres de capitaux propres annuels	
Valeur annuelle cible des UAD[5)]	180 000
Titres de capitaux propres au moment de l'accession au conseil des administrateurs établis aux États-Unis[6)]	
Attribution d'UAD initiale aux administrateurs établis aux États-Unis	300 000

Composantes de la structure de la rémunération pour le président du conseil[7]	($)
Rémunération forfaitaire	
Rémunération forfaitaire annuelle[1]	212 000
Déplacement à l'intérieur de l'Amérique du Nord continentale (par voyage aller-retour)[3]	1 500
Déplacement en provenance de l'extérieur de l'Amérique du Nord continentale (par voyage aller-retour)[4]	3 000
Titres de capitaux propres annuels	
Valeur annuelle cible des UAD[5][7]	318 000

1) La rémunération forfaitaire annuelle est payable de la façon choisie par l'administrateur non-employé. Chaque année, un administrateur non-employé peut choisir de recevoir sa rémunération forfaitaire totalement en espèces, 50 % en espèces et 50 % en UAD ou totalement en UAD. Tous les administrateurs non-employés doivent recevoir au moins 50 % de leur rémunération forfaitaire annuelle en UAD jusqu'à ce qu'ils détiennent le nombre d'actions indiqué dans les lignes directrices en matière de propriété d'actions qui s'appliquent à eux.

2) La rémunération forfaitaire annuelle des membres de comité devait initialement être éliminée en 2021, mais son élimination a été reportée en 2021 et a eu lieu en 2022.

3) Dans le cas d'un déplacement à partir de la résidence en Amérique du Nord continentale pour assister à des réunions du conseil ou d'un comité ou à des réunions d'orientation.

4) Dans le cas d'un déplacement à partir de la résidence à l'extérieur de l'Amérique du Nord continentale pour assister à des réunions du conseil ou d'un comité ou à des réunions d'orientation.

5) Le nombre d'UAD portées au crédit du compte de chaque administrateur non-employé à chaque date de versement trimestriel est égal au quart de la valeur annuelle cible des UAD applicable, majorée de la valeur de toute rémunération forfaitaire en espèces que l'administrateur non-employé a choisi de reporter en UAD, divisée par la valeur marchande à la date de versement trimestriel. La juste valeur marchande à la date d'attribution est calculée en fonction de la moyenne des cours extrêmes de l'action pour les cinq jours de bourse à la TSX précédant la date de l'attribution trimestrielle (26,38 $, 30,24 $, 26,20 $ et 31,34 $, respectivement).

6) Depuis le 1er janvier 2021, l'attribution initiale qui était auparavant offerte à tous les nouveaux administrateurs non-employés au moment de leur accession au conseil est limitée aux administrateurs établis aux États-Unis. Ce changement vise à mieux concilier la rémunération globale avec le contexte concurrentiel au Canada et aux États-Unis.

7) Aucune autre rémunération n'était payable au président du conseil pour 2021.

Appartenance à des comités. Le tableau suivant présente les membres des comités actuels, qui sont tous des administrateurs non-employés.

Membres du comité	Comité d'audit	Comité ESSDD	Comité de la gouvernance	CRHR
Patricia M. Bedient	Présidente		✓	
John D. Gass			✓	Président
Russell Girling[1]	✓	✓		
Jean Paul (JP) Gladu		✓		✓
Dennis M. Houston		✓		✓
Brian MacDonald	✓		✓	
Maureen McCaw	✓	Présidente		
Lorraine Mitchelmore	✓	✓		
Eira M. Thomas			Présidente	✓

1) M. Girling a été nommé au conseil le 4 mai 2021, puis au comité ESSDD et au comité d'audit le 4 mai 2021.

Propriété d'actions. Les lignes directrices en matière de propriété d'actions constituent l'un des moyens d'assurer l'engagement des administrateurs non-employés envers le succès à long terme de Suncor et l'harmonisation de leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Pour 2021, les lignes directrices en matière de propriété d'actions exigeaient un niveau de propriété de 1 400 000 $ pour le président du conseil et de 800 000 $ pour tous les autres administrateurs non-employés. Chaque administrateur doit atteindre le niveau de propriété requis dans un délai de cinq ans suivant sa nomination ou son élection pour la première fois au conseil ou à compter de la date à laquelle une augmentation des lignes directrices en matière de propriété d'actions est approuvée. Les actions ordinaires de Suncor et les UAD sont prises en compte afin de déterminer si les lignes directrices en matière de propriété d'actions sont respectées.

Pour déterminer si les lignes directrices en matière de propriété d'actions sont respectées, les actions et les UAD sont évaluées à la plus élevée des valeurs suivantes, à savoir le cours de clôture à la TSX le 31 décembre 2021 ou le coût d'acquisition.

Au 31 décembre 2021, tous les administrateurs non-employés, y compris le président du conseil, respectaient ou étaient en voie de respecter les lignes directrices en matière de propriété d'actions qui s'appliquaient à eux.

En tant que président et chef de la direction, M. Little est assujetti à des lignes directrices en matière de propriété d'actions distinctes; voir « Analyse de la rémunération – Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction – Lignes directrices en matière de propriété d'actions pour les membres de la haute direction » pour de plus amples renseignements.

Suncor passe en revue périodiquement les niveaux établis dans ses lignes directrices en matière de propriété d'actions pour s'assurer qu'ils sont en phase avec ceux des sociétés comparables. Un examen approfondi des lignes directrices en matière de propriété d'actions pour les membres de la haute direction et les membres du conseil a été effectué en 2021, au terme duquel les lignes directrices ont été jugées en phase avec celles des sociétés comparables à Suncor et aucune modification n'a été apportée.

LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE PROPRIÉTÉ D'ACTIONS

Une exigence élevée en matière de propriété d'actions de 800 000 $ pour les administrateurs non-employés et de 1 400 000 $ pour le président du conseil assure l'harmonisation de leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

Rémunération totale

Sommaire de la rémunération totale. Le tableau suivant donne des renseignements sur la rémunération totale versée aux administrateurs non-employés pour l'exercice clos le 31 décembre 2021.

($)

Nom[1)]	Total de la rémunération forfaitaire versée	Attributions fondées sur des actions[2)]	Rémunération totale[3)]
Patricia M. Bedient	150 000	180 000	330 000
Mel E. Benson[4)]	54 167	45 000	99 167
John D. Gass	140 000	180 000	320 000
Russell Girling[5)]	86 250	120 000	206 250
Jean Paul (JP) Gladu	131 500	180 000	311 500
Dennis M. Houston	130 000	180 000	310 000
Brian MacDonald	132 500	180 000	312 500
Maureen McCaw	140 500	180 000	320 500
Lorraine Mitchelmore	132 500	180 000	312 500
Eira M. Thomas	135 000	180 000	315 000
Michael M. Wilson	212 000	318 000	530 000
Total	**1 444 417**	**1 923 000**	**3 367 417**

1) M. Little, président et chef de la direction de Suncor, n'a pas reçu de rémunération pour ses fonctions d'administrateur. Veuillez vous reporter à la page 58 pour connaître le détail de la rémunération accordée à M. Little pour l'exercice clos le 31 décembre 2021.

2) Les attributions fondées sur des actions consistent en des UAD qui sont attribuées en versements trimestriels. Le nombre d'UAD portées au crédit du compte de chaque administrateur non-employé à chaque date de versement trimestriel est égal au quart de la valeur annuelle cible des UAD applicable divisée par la valeur marchande à la date de versement trimestriel. La juste valeur marchande à la date d'attribution est calculée en fonction de la moyenne des cours extrêmes de l'action à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant la date de l'attribution trimestrielle (26,38 $, 30,24 $, 26,20 $ et 31,34 $, respectivement). Les administrateurs ne peuvent faire racheter les UAD tant qu'ils demeurent en fonction.

3) Suncor n'accorde pas d'options d'achat d'actions, de prestations de retraite, d'intéressements autres qu'en actions ou d'autres formes de rémunération aux administrateurs non-employés.

4) M. Benson a quitté le conseil avec prise d'effet le 4 mai 2021.

5) M. Girling a été nommé au conseil avec prise d'effet le 4 mai 2021.

Rémunération versée. Le tableau suivant donne une répartition détaillée de la rémunération versée à nos administrateurs non-employés pour l'exercice clos le 31 décembre 2021. La rémunération est versée chaque trimestre.

($)

Nom	Rémunération forfaitaire	Rémunération forfaitaire d'un membre de comité[1)]	Rémunération d'un président de comité	Frais de déplacement	Total de la rémunération versée[2)]	Rémunération versée sous forme d'UAD	Rémunération versée en espèces
Patricia M. Bedient	120 000	5 000	25 000		150 000	75 000	75 000
Mel E. Benson[3)]	50 000	4 167			54 167		54 167
John D. Gass	120 000	5 000	15 000		140 000		140 000
Russell Girling[4)]	80 000	6 250			86 250	86 250	
Jean Paul (JP) Gladu	120 000	10 000		1 500	131 500	65 750	65 750
Dennis M. Houston	120 000	10 000			130 000	65 000	65 000
Brian MacDonald	120 000	12 500			132 500	132 500	
Maureen McCaw	120 000	7 500	10 000	3 000	140 500	70 250	70 250
Lorraine Mitchelmore	120 000	12 500			132 500	132 500	
Eira M. Thomas	120 000	5 000	10 000		135 000		135 000
Michael M. Wilson	212 000				212 000	212 000	
Total	**1 302 000**	**77 917**	**60 000**	**4 500**	**1 444 417**	**839 250**	**605 167**

1) La rémunération forfaitaire annuelle des membres de comité devait initialement être éliminée en 2021, mais son élimination a été reportée en 2021 et a eu lieu en 2022.
2) Les montants reflètent la valeur globale de la rémunération versée en espèces et/ou sous forme d'UAD. Les petites différences sont attribuables à l'arrondissement.
3) M. Benson a quitté le conseil avec prise d'effet le 4 mai 2021.
4) M. Girling a été nommé au conseil avec prise d'effet le 4 mai 2021.

Rémunération à base de titres de capitaux propres

Attribution annuelle d'UAD. Les administrateurs non-employés participent au régime d'UAD de Suncor. Au moment du rachat après son départ du conseil, le porteur d'une UAD reçoit l'équivalent en espèces du cours par action ordinaire à cette date, tel qu'il est calculé conformément aux conditions du régime d'UAD.

Les UAD sont une composante importante de la rémunération des administrateurs non-employés. Elles confèrent une participation dans Suncor, favorisent une plus grande harmonisation des intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires et sont considérées comme une forme de rémunération à base de titres de capitaux propres des administrateurs non-employés à privilégier selon les pratiques exemplaires en matière de gouvernance.

IMPORTANTE COMPOSANTE EN TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Les UAD, qui représentent environ 60 % de la rémunération annuelle cible des administrateurs non-employés, constituent une partie importante de la rémunération cible liée au succès à long terme de Suncor. Compte tenu des choix de différer la rémunération en espèces, les UAD ont représenté 82 % du total.

Aux termes du régime d'UAD, chaque administrateur non-employé reçoit une attribution annuelle d'UAD dans le cadre de sa rémunération totale. L'attribution annuelle d'UAD est généralement faite en versements trimestriels égaux.

À compter du 1er janvier 2021, pour chaque nouvel administrateur non-employé établi aux États-Unis, le régime d'UAD prévoit une attribution d'UAD au moment de l'accession au conseil égale à la rémunération forfaitaire totale pour l'exercice au cours duquel il a été nommé au conseil. L'attribution initiale qui était auparavant offerte à tous les nouveaux administrateurs non-employés au moment de leur accession au conseil a été limitée aux administrateurs établis aux États-Unis à compter de 2021 afin de mieux concilier la rémunération globale avec le contexte concurrentiel au Canada et aux États-Unis. Les nouveaux administrateurs non-employés qui se joignent au conseil et tout administrateur qui devient président du conseil en cours d'exercice recevront une attribution annuelle d'UAD établie au prorata selon la date à laquelle ils se joignent au conseil ou deviennent président du conseil, selon le cas.

À l'exception de M. Wilson, président du conseil, de M. Benson, qui s'est retiré le 4 mai 2021, et de M. Girling, qui a été nommé au conseil le 4 mai 2021, chaque administrateur non-employé a reçu 6 347 UAD en 2021. M. Wilson a reçu

11 214 UAD, M. Benson a reçu 1 705 UAD et M. Girling a reçu 4 145 UAD. En 2021, les administrateurs non-employés, y compris le président du conseil, ont reçu un total de 67 844 UAD, compte tenu des attributions de fractions d'unités.

Rémunération versée sous forme d'UAD. Jusqu'à ce que les lignes directrices en matière de propriété d'actions pour les administrateurs non-employés soient respectées (voir les détails à la page 20, les administrateurs non-employés reçoivent la moitié ou, à leur choix, la totalité de leur rémunération (à l'exclusion des remboursements des dépenses) sous forme d'UAD. Le nombre d'UAD portées au crédit du compte d'un administrateur non-employé à chaque date de versement équivaut au nombre d'actions ordinaires qui auraient pu être achetées au cours du marché à la TSX à la date de versement trimestriel selon la rémunération attribuée à l'administrateur non-employé. À chaque date de versement de dividendes sur les actions ordinaires, un nombre supplémentaire d'UAD, équivalant au nombre d'actions ordinaires qui auraient pu être acquises à cette date par suite du réinvestissement théorique des dividendes au cours du marché, est porté au crédit des comptes d'UAD des administrateurs non-employés.

Rachat d'UAD. Les UAD peuvent être rachetées lorsqu'un administrateur non-employé cessera d'occuper ses fonctions, à une date choisie par lui avant le 30 novembre de l'année civile suivant la cessation. Pour les administrateurs assujettis à l'impôt fédéral américain, la période pour demander le rachat des UAD qu'ils détiennent débute le premier jour de l'année civile suivant l'année au cours de laquelle l'administrateur non-employé cesse d'être membre du conseil et se termine le 30 novembre de la même année. Toutefois, aucun rachat ne sera autorisé dans les six premiers mois après la cessation d'emploi d'un contribuable américain qui est considéré comme un « *specified employee* » (employé désigné). On calcule le paiement en espèces au moment du rachat en multipliant le nombre d'UAD par le cours du marché d'une action ordinaire à la TSX à ce moment-là, conformément au régime d'UAD.

Options d'achat d'actions. Conformément aux meilleures pratiques en matière de gouvernance, les attributions d'options d'achat d'actions aux administrateurs non-employés ont cessé en date du 1er janvier 2009. Il ne reste aucune option d'achat d'actions attribuée avant 2009.

Interdiction de couverture pour les administrateurs. Aux termes des politiques de Suncor, les administrateurs ne sont pas autorisés à se livrer à la vente à découvert d'actions ordinaires de Suncor ni à acheter des instruments financiers (y compris des options de vente, des options, des options d'achat, des contrats à livrer variables prépayés, des swaps d'actions, des tunnels ou des parts de fonds de change) qui sont conçus pour protéger contre les fluctuations du cours des actions ordinaires de Suncor, des UAD ou d'autres titres de Suncor qu'ils détiennent ou pour compenser une telle fluctuation.

Attributions fondées sur des actions. Le tableau suivant donne des renseignements sur les attributions fondées sur des actions en cours détenues par nos administrateurs non-employés au 31 décembre 2021 et indique la valeur acquise relativement aux attributions fondées sur des actions détenues par nos administrateurs non-employés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Nom	Valeur acquise au cours de l'exercice[1] ($)	Valeur marchande ou de paiement totale des attributions fondées sur des actions acquises non payées ou distribuées[2] ($)
Patricia M. Bedient	180 000	2 082 538
Mel E. Benson[3]	45 000	4 399 920
John D. Gass	180 000	2 415 813
Russell Girling[4]	120 000	228 070
Jean Paul (JP) Gladu	180 000	728 425
Dennis M. Houston	180 000	1 423 269
Brian MacDonald	180 000	1 416 432
Maureen McCaw	180 000	4 251 798
Lorraine Mitchelmore	180 000	1 068 377
Eira M. Thomas	180 000	4 132 509
Michael M. Wilson	318 000	3 976 348
Total	**1 923 000**	**26 123 499**

1) Les attributions fondées sur des actions consistent en des UAD qui sont attribuées en versements trimestriels. Le nombre d'UAD portées au crédit du compte de chaque administrateur non-employé à chaque date de versement trimestriel est égal au quart de la valeur annuelle cible des UAD

applicable divisée par la valeur marchande à la date de versement trimestriel. La juste valeur marchande à la date d'attribution est calculée en fonction de la moyenne des cours extrêmes de l'action à la TSX pour les cinq jours de bourse précédant la date de l'attribution trimestrielle (26,38 $, 30,24 $, 26,20 $ et 31,34 $, respectivement).

2) Comprend la rémunération versée sous forme d'UAD et les attributions annuelles d'UAD versées trimestriellement, ces UAD étant toutes émises aux termes du régime d'UAD et du régime d'UADPC fermé. Les UAD sont acquises immédiatement au moment de l'attribution et sont les seules attributions fondées sur des actions qui sont accordées aux administrateurs non-employés. Par conséquent, toutes les attributions fondées sur des actions détenues par des administrateurs non-employés sont acquises, mais ne peuvent être rachetées tant qu'ils demeurent en fonction. La valeur est calculée d'après le cours de clôture à la TSX d'une action ordinaire le 31 décembre 2021 (31,65 $).

3) M. Benson a quitté le conseil avec prise d'effet le 4 mai 2021.

4) M. Girling a été nommé au conseil avec prise d'effet le 4 mai 2021.

Valeur à risque pour les administrateurs. Le tableau suivant indique le nombre total de titres de capitaux propres détenus par les administrateurs non-employés actuels pour les exercices clos les 31 décembre 2020 et 2021 ainsi que la variation nette en 2021 et le total de la valeur à risque au 31 décembre 2021.

	31 décembre 2020			31 décembre 2021			Variation nette en 2021			
Nom	Actions	Attributions fondées sur des actions[1)]	Options[2)]	Actions	Attributions fondées sur des actions[1)]	Options[2)]	Actions	Attributions fondées sur des actions[3)]	Options[2)]	Total de la valeur à risque[4)] ($)
Patricia M. Bedient	—	54 605	—	—	65 799	—	—	11 194	—	2 082 538
John D. Gass	6 698	67 347	—	6 698	76 329	—	—	8 982	—	2 627 805
Russell Girling[5)]	—	—	—	36 602	7 206	—	36 602	7 206	—	1 386 523
Jean Paul (JP) Gladu	185	13 692	—	185	23 015	—	—	9 323	—	734 280
Dennis M. Houston	15 600	34 875	—	15 600	44 969	—	—	10 094	—	1 917 009
Brian P. MacDonald	13 000	32 333	—	13 000	44 753	—	—	12 420	—	1 827 882
Maureen McCaw	6 658	120 831	—	6 880	134 338	—	222	13 507	—	4 469 550
Lorraine Mitchelmore	1 385	21 734	—	1 385	33 756	—	—	12 022		1 112 213
Eira M. Thomas	4 000	119 625	—	4 000	130 569	—	—	10 944	—	4 259 109
Michael M. Wilson	10 000	102 772	—	10 000	125 635	—	—	22 863	—	4 292 848

1) Comprend les UAD émises aux termes du régime d'UAD et du RUADPC fermé.

2) Suncor a cessé d'attribuer des options d'achat d'actions aux administrateurs non-employés avec prise d'effet le 1er janvier 2009.

3) Comprend les UAD émises aux termes du régime d'UAD et les UAD créditées à l'égard du réinvestissement des dividendes théorique.

4) La valeur des actions et des UAD est calculée d'après le cours de clôture à la TSX d'une action ordinaire le 31 décembre 2021 (31,65 $).

5) M. Girling a été nommé au conseil le 4 mai 2021.

Rémunération des membres de la haute direction

Lettre aux actionnaires

Aux actionnaires,

Au nom du comité des ressources humaines et de la rémunération (le « CRHR ») et du conseil d'administration (le « conseil ») de Suncor Énergie Inc. (« Suncor »), nous avons le plaisir de présenter l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction et la façon dont elle s'aligne sur le rendement de la Société.

Dans l'analyse de la rémunération qui suit, nous présentons de l'information complète sur notre philosophie de rémunération au rendement, nos programmes de rémunération, nos pratiques de gouvernance et la rémunération des membres de la haute direction visés.

Stratégie. En 2021, nous avons redéfini nos objectifs stratégiques et avons immédiatement commencé à constater des progrès.

Optimiser nos activités de base	Augmenter les rendements sur le capital investi	Atteindre la carboneutralité d'ici 2050	Développer les activités à faibles émissions	Renforcer nos relations avec les clients	Atteindre un rendement de calibre mondial en matière d'ESG

À la fin de 2021, nous avions généré quelque 465 M$ de flux de trésorerie disponibles supplémentaires grâce à des investissements d'optimisation, notamment le pipeline de raccordement Syncrude et les résultats préliminaires de notre transformation numérique. Nous avons annoncé des plans d'aménagement d'un projet d'hydrogène propre près de notre raffinerie d'Edmonton et prévoyons que le parc éolien Forty Mile parviendra au stade de l'exploitation commerciale d'ici la fin de l'année. Nous sommes très fiers de notre dernier investissement réalisé conjointement avec des communautés autochtones du nord de l'Alberta, le partenariat Astisiy. L'ambitieuse Initiative pour des sables bitumineux carboneutres démontre le leadership continu dont fait preuve Suncor en matière de durabilité et son engagement à éliminer entièrement ses émissions nettes de GES d'ici 2050.

Contexte commercial. La forte remontée des prix du pétrole brut en 2021 a grandement contribué à l'amélioration des résultats financiers. En ce qui concerne les Activités en aval, l'incertitude du côté de la demande s'est apaisée et les volumes se sont en grande partie redressés malgré la pandémie qui se poursuit.

Résultats financiers et résultats d'exploitation. Les fonds provenant de l'exploitation ajustés (les « FPEA ») pour l'exercice ont atteint un niveau qui n'a été dépassé qu'une seule fois au cours de l'histoire de la Société, et leur valeur par action a atteint un record sans précédent au quatrième trimestre, dépassant de 11 % les sommets atteints lorsque les prix du pétrole étaient plus élevés qu'en 2021. L'apport des Activités en aval aux FPEA s'est chiffré à 3,3 G$ grâce à un taux d'utilisation des raffineries de 89 %, surclassant les moyennes canadienne et nord-américaine de 12 % et de 6 %, respectivement.

Le secteur Sables pétrolifères a enregistré des FPEA record de 6,8 G$, mais nous avons fait face à des défis inattendus et à des déceptions au cours de l'exercice. Les difficultés à maintenir une production stable à Fort Hills et le rendement de Syncrude et de Firebag pour les deux dernières semaines de l'exercice se sont soldés par une production annuelle inférieure d'environ 1 % aux prévisions. Nous avons repris les activités normales à Fort Hills et à Firebag au début de janvier 2022 ainsi qu'à Syncrude à la mi-février.

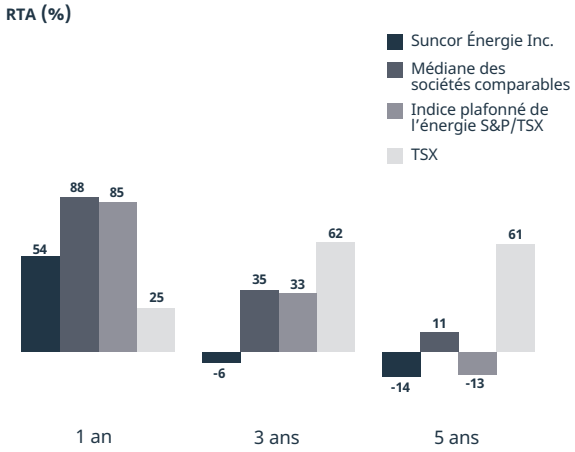
Au début de janvier de cette année, un incident a entraîné le décès d'un entrepreneur à l'usine de base du secteur Sables pétrolifères. La sécurité a toujours été et demeure une valeur fondamentale pour Suncor, aussi sommes-nous déterminés à rendre tous nos chantiers sûrs pour tous nos travailleurs. Nous mettons en place un plan complet afin de mettre en pratique les leçons de sécurité tirées des incidents critiques que nous avons vécus dans la municipalité régionale de Wood Buffalo.

L'élan suscité par la gestion rigoureuse du capital en 2020 s'est poursuivi en 2021 et se reflète dans les prévisions pour 2022. Bien que les dépenses en immobilisations totales de 4,4 G$ en 2021 se soient situées dans la fourchette supérieure des prévisions, elles ont été inférieures de plus de 19 % à la moyenne des trois exercices qui ont précédé la pandémie (2017 à 2019). C'est dans ce contexte que Suncor a réalisé avec succès le plus important programme de maintenance annuel de son histoire.

Renforcement du bilan et redistribution de la valeur. Nous avons renouvelé notre objectif de maximiser les rendements pour les actionnaires en 2021 par des rachats d'actions (2,3 G$) et des dividendes (1,6 G$). La valeur ainsi redistribuée, qui a totalisé 3,9 G$, représente 38 % du total des fonds provenant de l'exploitation et un total de 74 % si l'on tient compte de la

réduction de la dette. En 2021, Suncor a racheté environ 5,5 % des actions en circulation, a réduit sa dette nette de plus de 18 % pour la ramener aux niveaux de 2019 et a doublé le dividende pour le porter à un montant annualisé de 1,68 $ après avoir financé les investissements de maintien et le capital économique.

Malgré les solides résultats financiers qui ont marqué l'exercice 2021, le rendement total pour les actionnaires (le « RTA », soit la variation du cours de l'action plus les dividendes reçus) de 54 % a été inférieur à celui des sociétés comparables et de l'indice canadien de l'énergie en général. Le programme de rémunération de Suncor demeure bien aligné sur notre rendement absolu et relatif, la rémunération réalisable de M. Little au cours des cinq dernières années étant inférieure de 18 % à sa possibilité de rémunération. Par exemple, la faiblesse du RTA relatif a contribué à réduire de moitié environ le paiement de l'attribution d'unités d'actions liées au rendement (« UALR ») de 2019 par rapport à la valeur d'attribution prévue. Les UALR et les autres éléments de rémunération à risque représentent près de 90 % de la rémunération directe totale du chef de la direction. Le conseil est d'avis que cet exemple démontre la validité de la structure de nos programmes de rémunération des membres de la haute direction, puisque la rémunération gagnée concorde effectivement avec le rendement obtenu.



Gouvernance en matière de rémunération. Nos programmes de rémunération sont conçus de façon à favoriser le recrutement et la fidélisation des hauts dirigeants les plus talentueux. Les niveaux de rémunération de notre équipe de haute direction sont évalués par rapport à un groupe de sociétés énergétiques nord-américaines comparables. La structure des programmes et les pratiques sont examinées régulièrement avec l'aide de consultants externes afin d'assurer une meilleure harmonisation avec les pratiques exemplaires, les intérêts des parties prenantes et le contexte concurrentiel en évolution.

La rémunération des membres de la haute direction n'a pas été augmentée en 2021 en raison du contexte commercial extrêmement difficile. Un examen réalisé par notre consultant externe à l'automne 2021 a révélé que certains éléments de notre structure n'étaient pas concurrentiels par rapport aux sociétés comparables. Par conséquent, les modifications suivantes ont été apportées à la rémunération pour 2022 :

- la cible aux termes du régime d'intéressement annuel est passée de 125 % à 135 % du salaire de base pour le chef de la direction et de 80 % à 85 % pour les vice-présidents directeurs.
- l'attribution cible d'intéressements à long terme pour le chef de la direction est passée de 550 % à 675 % du salaire.

De plus, des unités d'actions liées au rendement climatique (les « UALRC ») ont été introduites en 2022 afin de créer un lien entre la rémunération des membres de la haute direction et l'objectif de Suncor d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050. L'attribution de 2022 sera acquise en fonction des progrès réalisés de 2022 à 2024 par rapport à notre engagement de réduire les émissions annuelles de gaz à effet de serre de 10 mégatonnes d'ici 2030.

Rémunération du chef de la direction. La rémunération directe totale de M. Little s'est établie à 12,2 M$ en 2021. Il n'a pas reçu de hausse de salaire en 2021 et le paiement d'intéressement annuel de 1 960 000 $ est supérieur à la valeur cible principalement en raison du solide rendement financier de la Société. La valeur des attributions d'intéressements à long terme a été augmentée par rapport à l'année précédente en reconnaissance de l'évolution de M. Little et de son rendement au cours des premières années de son mandat de chef de la direction.

Harmonisation avec les intérêts des actionnaires. L'évaluation de la rémunération réalisable du chef de la direction par rapport aux sociétés comparables à Suncor est présentée à la page 30 et confirme que, au cours des trois dernières années, la rémunération concorde avec la faiblesse du RTA de Suncor. Le conseil, avec l'appui du CRHR, est déterminé à faire en sorte que la rémunération des membres de la haute direction de Suncor continue de concorder avec les intérêts de nos actionnaires et de soutenir la capacité concurrentielle et le succès futur de la Société.

Perspectives. Nous avons commencé l'exercice 2021 avec l'objectif de dégager un rendement solide et durable axé sur l'excellent opérationnelle, de générer des flux de trésorerie supplémentaires et de mieux définir notre rôle dans la transition énergétique. Nous avons subi quelques revers opérationnels et sommes conscients que nous devons faire mieux. Cependant, malgré les

revers, nous sommes parvenus à concrétiser une grande partie des résultats visés. Pour 2022, nous avons renouvelé notre engagement à promouvoir l'excellence opérationnelle dans l'ensemble de notre entreprise. Des changements ont été opérés, et nous croyons être en bonne position pour tirer parti des améliorations structurelles apportées aux flux de trésorerie en 2021. Notre stratégie est claire, nous disposons d'actifs de calibre mondial et nous faisons de l'excellence opérationnelle notre priorité absolue.

Nous apprécions la rétroaction des actionnaires sur nos activités, nos politiques et nos pratiques commerciales, y compris la rémunération des membres de la haute direction.

Veuillez agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le président du comité des ressources humaines et de la rémunération,

John D. Gass

Le président du conseil,

Michael M. Wilson

Analyse de la rémunération

	Page
Membres de la haute direction visés en 2021	**27**
Aperçu de la rémunération et du rendement	**27**
Gouvernance en matière de rémunération	**32**
Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction	**36**
Rémunération des membres de la haute direction visés	**44**
Rendement en 2021	**48**
Harmonisation de la rémunération des membres de la haute direction avec la valeur pour les actionnaires	**55**

Membres de la haute direction visés en 2021

Les personnes (les « membres de la haute direction visés ») sur lesquelles est centrée l'analyse de la rémunération et qui figurent dans les tableaux de la rémunération sont :

Mark S. Little	**M.S. Little**	**Président et chef de la direction**
Alister Cowan	**A. Cowan**	**Chef des finances**
Bruno Y. Francoeur	**B.Y. Francoeur**	**Vice-président directeur, Services commerciaux et d'exploitation**[1)]
Michael R. MacSween	**M.R. MacSween**	**Vice-président directeur, Exploitation minière et valorisation**[2)]
Kristopher P. Smith	**K.P. Smith**	**Vice-président directeur, Aval**

1) Avec prise d'effet le 28 juin 2021, M. Francoeur a été nommé vice-président directeur, Services commerciaux et d'exploitation de Suncor. Auparavant, il était chef de la transformation.

2) Avec prise d'effet le 1er septembre 2021, M. MacSween a été nommé vice-président directeur, Exploitation minière et valorisation de Suncor. Auparavant, il était vice-président directeur, Amont.

Aperçu de la rémunération et du rendement

Les programmes de rémunération des membres de la haute direction de Suncor visent à harmoniser les intérêts de nos membres de la haute direction avec ceux des actionnaires en récompensant les membres de la haute direction pour l'obtention de résultats annuels et à plus long terme et la création d'une valeur pour les actionnaires durable.

Notre entreprise est liée au cycle des marchandises et requiert des dépenses en immobilisations importantes et à long terme.

Elle nécessite que l'on mette l'accent sur la croissance rentable atteinte grâce à une discipline quant au capital et à une exploitation fiable dirigée d'une façon sûre et responsable sur le plan environnemental et social.

Les renseignements suivants fournissent un aperçu de certains points principaux concernant la rémunération et le rendement chez Suncor.

Accent mis sur le rendement. Nous considérons le rendement de plusieurs points de vue dans le but de maintenir un équilibre entre les paramètres financiers et les paramètres liés à l'exploitation à court terme et la création de valeur pour les actionnaires à long terme :

Résultats financiers	Inducteurs de valeur	Leadership	Valeur pour les actionnaires
FPEA[1)] RCI[1)]	Sécurité Durabilité Activités de base	Rendement individuel, ce qui comprend l'exécution réussie de plans d'exploitation et d'investissement	Rendement total pour les actionnaires (le « RTA ») absolu, qui tient compte des fluctuations du cours des actions et des dividendes réinvestis, et RTA relatif grâce à notre régime d'unités d'actions liées au rendement (les « UALR ») (le « régime d'UALR »)

Résultats financiers	Inducteurs de valeur	Leadership	Valeur pour les actionnaires
			Plus-value des actions absolue grâce aux options d'achat d'actions RTA absolu grâce à notre régime d'unités d'actions de négociation restreinte (les « UANR ») (le « régime d'UANR »)

1) Les FPEA et le RCI sont des mesures hors PCGR. Voir la rubrique « Avis ».

Comment la rémunération directe totale (RDT) est accordée.

COMPOSITION DES PROGRAMMES DE RDT

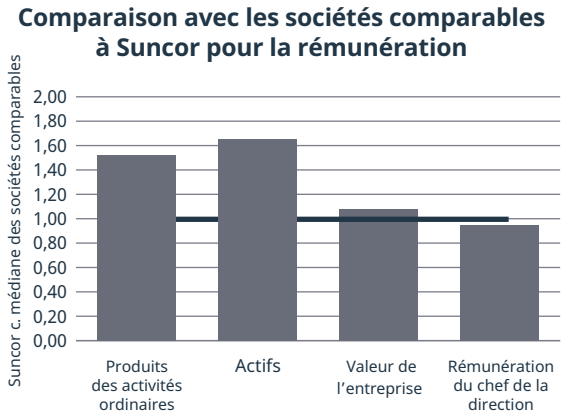
La composition de nos programmes de rémunération directe totale vise à offrir une rémunération concurrentielle et à inciter nos membres de la haute direction à atteindre les objectifs de rendement de Suncor à court, à moyen et à long terme.

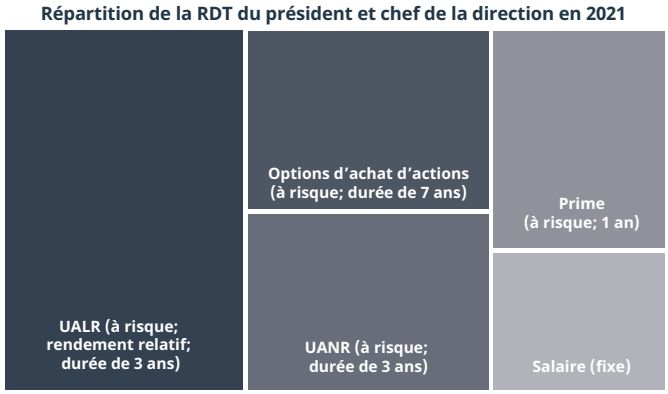
Composante	Lien avec le rendement	Cadre temporel
Salaire	Reflète la valeur concurrentielle sur le marché du poste par rapport aux sociétés comparables. Les augmentations salariales reflètent le rendement démontré dans la fonction.	**Révision annuelle** et rajustements au besoin
Intéressement annuel	S'aligne sur des objectifs de rendement financier et d'exploitation. Reflète une combinaison du rendement de l'entreprise, du rendement de l'unité d'exploitation et du rendement individuel.	**Court terme** Rendement annuel
UALR[1)2)]	Récompensent le rendement financier (RCI) et le RTA relatif (rendement du cours des actions et dividendes par rapport aux sociétés comparables pour le rendement) Entièrement à risque avec un paiement cible de 0 % à 200 %.	**Moyen terme** Cycles de rendement consécutifs de trois ans
UANR[2)]	Récompensent le RTA absolu (rendement du cours des actions et dividendes)	**Moyen terme** Acquisition après trois ans
Options d'achat d'actions[2)]	Récompensent le rendement du cours des actions absolu. Ne rapportent de la valeur que si le cours des actions s'apprécie par rapport au prix d'attribution.	**Long terme** Durée de sept ans Acquisition sur trois ans

1) En février 2022, le conseil a approuvé des modifications du régime d'UALR actuel afin de permettre des attributions d'UALR distinctes à l'appui d'initiatives liées au climat. Bien qu'elles relèvent du régime d'UALR actuel de Suncor, ces attributions seront effectuées séparément et feront l'objet d'un suivi distinct.

2) En février 2022, le conseil a approuvé des mises à jour administratives des régimes d'UALR, d'UANR et d'options d'achat d'actions.

Rémunération du chef de la direction en un coup d'œil. Les graphiques suivants montrent la répartition de la rémunération directe totale versée au président et chef de la direction de Suncor en 2021 et une comparaison avec les sociétés comparables à Suncor pour la rémunération.





Bien que Suncor soit plus grande que la majorité des sociétés comparables à Suncor pour la rémunération sur le plan des produits des activités ordinaires, des actifs et de la valeur de l'entreprise, la rémunération du président et chef de la direction de Suncor se situe tout juste sous la médiane des sociétés comparables. La rémunération directe totale du président et chef de la direction est composée d'un salaire fixe (10 % du total), d'une rémunération à risque annuelle (16 %) et d'une rémunération à risque à plus long terme (74 %).

Harmonisation de la rémunération et du rendement total pour les actionnaires. Suncor a depuis longtemps une philosophie de rémunération au rendement qui se reflète dans la structure de nos programmes. Une partie importante de la rémunération directe totale des membres de la haute direction visés dépend des résultats financiers, des résultats d'exploitation et du rendement du cours des actions de Suncor. L'harmonisation de nos programmes de rémunération avec le rendement à court, à moyen et à long terme est examinée régulièrement dans le but de garantir que nos mesures à court terme mènent à des augmentations à long terme de la valeur pour les actionnaires.

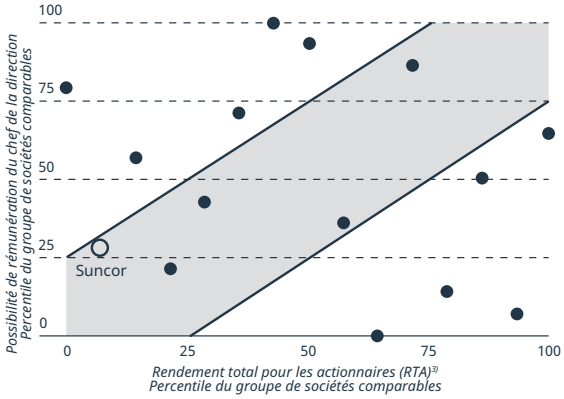
Lorsque nous examinons l'harmonisation de nos programmes de rémunération avec le rendement, nous tenons compte de deux points de vue différents : la possibilité de rémunération et la rémunération réalisable.

Possibilité de rémunération	Rémunération réalisable
Nombres statiques présentés dans le tableau sommaire de la rémunération pour la rémunération directe totale en 2019 et en 2020 et la rémunération estimative pour 2021. Ne reflète pas l'incidence du cours des actions ou de l'atteinte d'objectifs de rendement sur la valeur ultime reçue au moyen d'attributions de titres de capitaux propres.	Nombres dynamiques qui saisissent la rémunération directe totale reflétant la valeur des attributions de titres de capitaux propres en cours au 31 décembre 2021. Les valeurs ultimement reçues pourraient être inférieures ou supérieures à celles indiquées dans le tableau sommaire de la rémunération selon le rendement futur.

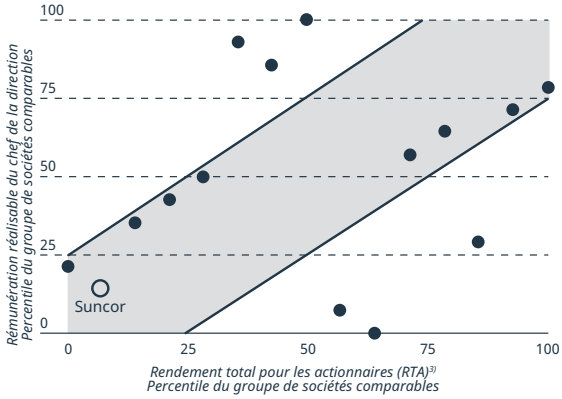
Les graphiques suivants illustrent l'harmonisation entre la rémunération du chef de la direction de Suncor et le RTA au cours des trois derniers exercices pour la possibilité de rémunération et la rémunération réalisable par rapport aux chefs de la direction des sociétés comparables à Suncor pour la rémunération.

Au cours de la période de trois ans, la possibilité de rémunération du chef de la direction de Suncor a été inférieure à la médiane (29e percentile) et le RTA s'est situé au 7e percentile. La rémunération réalisable s'est située dans le quartile inférieur (14e percentile), ce qui place le chef de la direction de Suncor dans la zone de correspondance raisonnable. Ce résultat démontre l'efficacité de la structure de rémunération liée au rendement des programmes de rémunération des membres de la haute direction de Suncor. La possibilité de rémunération du chef de la direction est inférieure à la médiane en partie en raison d'un seuil de rendement minimal des FPEA qui a ramené l'intéressement annuel pour 2020 bien en deçà de celui de la plupart des sociétés comparables; la rémunération réalisable est inférieure à celle de 12 des 14 sociétés comparables, puisque les rendements pour les actionnaires se situent dans le quartile inférieur.

Possibilité de rémunération[1)]



Rémunération réalisable[2)]



1) Les données utilisées pour le graphique de la possibilité de rémunération par rapport aux sociétés comparables à Suncor pour la rémunération sont fondées sur l'information tirée des documents d'information au public pour la période de 2019 à 2021. Pour les sociétés comparables à Suncor pour la rémunération, les montants pour 2019 et 2020 sont réels. Les montants pour la possibilité de rémunération de 2021 reflètent les salaires réels de 2021 déclarés, le cas échéant, tels qu'ils ont été compilés par Willis Towers Watson (autrement, les salaires correspondent aux montants de 2020, sans indexation, compte tenu de la prédominance des gels de salaires en 2021); les primes réelles des sociétés comparables de 2021 sont évaluées à 125 % des niveaux cibles; et les attributions de titres de capitaux propres de 2021 sont les montants réels, lorsque ces renseignements étaient publics, pour 12 des sociétés comparables à Suncor pour la rémunération et, pour les deux sociétés restantes, lorsque les données sur les attributions réelles de titres de capitaux propres de 2021 n'étaient pas disponibles, une estimation a été utilisée en fonction des attributions de titres de capitaux propres antérieures.

2) Les données utilisées pour le graphique de la rémunération réalisable pour les sociétés comparables à Suncor pour la rémunération sont les mêmes que pour la possibilité de rémunération pour les salaires de base et les primes, les montants des attributions de titres de capitaux propres sont fondés sur les données sur les attributions de titres de capitaux propres utilisées dans l'analyse de la possibilité de rémunération, les valeurs des options étant égales à la valeur « dans le cours » en fonction des cours de l'action du 31 décembre 2021 pour chaque société comparable à Suncor pour la rémunération. Les montants des UALR supposent des paiements cibles et un cours de l'action au 31 décembre 2021 pour chaque société comparable à Suncor pour la rémunération.

3) Rang du RTA pour trois exercices.

Les programmes de rémunération sont appuyés par des pratiques en matière de gouvernance essentielles. Suncor a instauré et maintient un certain nombre de pratiques en matière de gouvernance essentielles pour la rémunération des membres de la haute direction qui, à notre avis, concordent avec les meilleures pratiques, soutiennent nos objectifs d'entreprise et s'harmonisent avec les intérêts des actionnaires.

Pratiques clés

✓	Le CRHR se compose exclusivement d'administrateurs indépendants
✓	Le CRHR retient les services d'un conseiller en rémunération des membres de la haute direction indépendant qui ne fournit pas d'autres services à Suncor
✓	Lignes directrices en matière de propriété minimale d'actions, notamment une ligne directrice selon laquelle la propriété d'actions doit équivaloir à six fois le salaire pour le président et chef de la direction et à trois fois le salaire pour le chef des finances et les vice-présidents directeurs
✓	Politique de récupération
✓	Évaluation annuelle du risque associé au programme de rémunération
✓	Comparaison de la rémunération cible des membres de la haute direction par rapport à un groupe pertinent de sociétés nord-américaines comparables du secteur
✓	Période de maintien de la propriété d'actions suivant le départ à la retraite pour le chef de la direction
✓	Au moins 50 % de la rémunération sous forme d'intéressements à moyen et à long terme en UALR, qui sont entièrement à risque
✓	Les paiements en cas de cessation d'emploi ne dépassent pas deux fois la rémunération en espèces
✓	Dispositions à double condition en cas de changement de contrôle pour les attributions de titres de capitaux propres
✓	Conditions d'acquisition et plafonds pour les bénéfices et les années de service relativement au régime complémentaire de retraite à l'intention des dirigeants de Suncor (le « RCRD »)
✓	Grande part de la rémunération du chef de la direction conditionnelle au rendement et plus de 85 % de la rémunération à risque
✓	Processus rigoureux d'établissement des cibles
✓	Le régime d'intéressement annuel (le « RIA ») et le régime d'UALR comprennent des seuils de rendement et des plafonds de paiement
✓	Programme de report aux termes du RIA qui permet aux membres de la haute direction de recevoir une partie ou la totalité de leur paiement d'intéressement annuel en UAD
✓	Les options ne font pas l'objet d'une révision du prix
✓	Aucun prêt n'est consenti aux membres de la haute direction
✓	Interdiction de couverture des actions ordinaires et des autres titres de Suncor détenus par un membre de la haute direction
✓	Aucun avantage accessoire excessif

Gouvernance en matière de rémunération

Conseil d'administration. Le conseil supervise l'élaboration de l'orientation stratégique générale et du cadre de référence des politiques de Suncor. Il s'acquitte de cette responsabilité, en partie, avec l'aide de comités du conseil, dont le CRHR. L'annexe B donne de plus amples renseignements sur les comités du conseil.

Comité des ressources humaines et de la rémunération. Au cœur du rôle du CRHR réside l'harmonisation de la rémunération des membres de la haute direction avec la création de valeur pour les actionnaires. Le rôle et les activités du CRHR aux termes de son mandat consistent notamment à aider le conseil chaque année dans les domaines de la rémunération des membres de la haute direction, de la planification de la relève, des régimes de rémunération sous forme d'intéressements et de la gouvernance en matière de rémunération. Les objectifs clés dans ces domaines comprennent :

- l'examen et l'approbation des buts et objectifs généraux globaux de Suncor pertinents pour la rémunération du chef de la direction et la vérification que ceux-ci sont soutenus par une philosophie et des programmes appropriés en matière de rémunération des membres de la haute direction;
- l'évaluation du rendement du chef de la direction par rapport à des buts et à des critères approuvés et la recommandation au conseil de la rémunération totale du chef de la direction à la lumière de ce rendement;
- l'examen de l'évaluation faite par le chef de la direction du rendement des autres membres de la haute direction;
- l'approbation de la rémunération totale des membres de la haute direction, à l'exception du chef de la direction;
- l'examen du processus de planification de la relève pour les postes de haute direction et ses résultats;
- l'examen des conventions de cessation d'emploi des membres de la haute direction visés et des autres membres de la haute direction ainsi que des obligations relatives à la cessation d'emploi des membres de la haute direction visés par rapport aux pratiques et tendances du marché;
- l'examen des programmes de rémunération à l'aide d'un cadre d'évaluation du risque afin d'aider à s'assurer que les programmes et les pratiques de rémunération de Suncor n'encouragent pas la prise de risques excessifs ou inadéquats;
- l'examen, sous leur forme sommaire, des programmes de rémunération, de retraite et d'avantages importants à l'intention des employés en général compte tenu de la comptabilité, de la fiscalité, de la structure, des lois, du cadre réglementaire, de l'environnement de gouvernance et du risque ainsi que du lien entre la rémunération et le rendement pour la rémunération variable;
- la supervision de la gestion du capital humain, y compris l'harmonisation de la culture ainsi que les programmes et procédures en vue de faire la promotion de l'équité, de l'inclusion et de la diversité;
- l'examen et la recommandation pour approbation au conseil de l'information sur la rémunération des membres de la haute direction avant sa publication par Suncor.

Le CRHR a rempli son mandat, tel qu'il est résumé dans la présente rubrique, en 2021.

Tous les membres du CRHR sont des administrateurs indépendants. Les membres actuels du CRHR sont : John D. Gass (président), Jean Paul (JP) Gladu, Dennis M. Houston et Eira M. Thomas.

Les membres du CRHR ont de l'expérience dans l'exercice de fonctions de direction dans les domaines de l'environnement, de la santé et de la sécurité ainsi que du rendement social, une solide connaissance du secteur de l'énergie (trois sur quatre ayant des antécédents dans le secteur de l'énergie) et une combinaison d'expérience fonctionnelle et de compétences et ils ont été administrateurs de diverses sociétés ouvertes. Cela fournit au CRHR l'expérience, les compétences et les qualités collectives qui permettent de soutenir efficacement le conseil dans l'exécution de son mandat. De plus amples renseignements sur l'expérience et les compétences des membres du CRHR sont fournis dans la description des capacités et des compétences des administrateurs à la page B-3 de l'annexe B.

Consultants en rémunération des cadres supérieurs. Willis Towers Watson prodigue des conseils au CRHR, appuie la direction dans le domaine de la rémunération des membres de la haute direction et fournit des services dans d'autres domaines des ressources humaines, notamment les régimes de retraite. Willis Towers Watson a des protocoles en place pour garantir qu'elle est en mesure de fournir des conseils indépendants. Les services de Willis Towers Watson ont été retenus initialement en février 2006.

Willis Towers Watson fournit du soutien sous forme de conseils et de renseignements dans les domaines suivants :

- expertise et conseils pour l'élaboration de politiques et de programmes de rémunération des cadres supérieurs et du conseil;
- mises à jour périodiques sur les meilleures pratiques, les tendances et les questions émergentes qui sont liées à la réglementation ou à la gouvernance et qui ont une incidence sur la rémunération des cadres supérieurs;
- enquêtes personnalisées visant à situer la rémunération de Suncor par rapport au marché;
- soutien pour l'exécution d'une évaluation annuelle du risque afférent aux politiques et aux pratiques en matière de rémunération de Suncor.

Le CRHR retient directement les services de Meridian Compensation Partners (« Meridian ») à titre de conseiller indépendant. Les services de Meridian ont été retenus initialement par le CRHR en février 2010. Meridian a pour mandat d'examiner les analyses et les recommandations présentées par la direction et Willis Towers Watson et de fournir des conseils au CRHR à ce sujet. À titre de conseiller indépendant du CRHR, Meridian :

- fournit des conseils en matière de rémunération des membres de la haute direction et une perspective au CRHR;
- fournit des comptes rendus périodiques sur les pratiques exemplaires, les tendances et les nouvelles questions de réglementation ou de gouvernance liées à la rémunération des membres de la haute direction;
- valide ou conteste des propositions, des recommandations ainsi que le processus de décision suivi;
- aide à élaborer des propositions et des renseignements pour le CRHR, tel que demandé.

Les décisions prises par le CRHR peuvent tenir compte de facteurs et de considérations autres que ceux qui sont présentés ou recommandés par nos consultants en rémunération des cadres supérieurs. En 2021, Willis Towers Watson et Meridian ont rencontré le président du CRHR et ont participé aux parties pertinentes des réunions du CRHR, au besoin. Meridian a assisté à des séances à huis clos du CRHR sur demande.

Honoraires pour services liés à la rémunération des membres de la haute direction

Les honoraires pour services liés à la rémunération des membres de la haute direction que Suncor a versés pour 2021 et 2020 à Willis Towers Watson et à Meridian sont indiqués dans le tableau suivant :

Consultants en rémunération des cadres supérieurs	Honoraires versés pour 2021 ($)	Honoraires versés pour 2020 ($)
Willis Towers Watson	287 142	331 645
Meridian	61 901	75 668

Autres honoraires

Les services de Willis Towers Watson en matière de capital humain et d'avantages sociaux ont également aidé pour certaines questions liées aux régimes de retraite et aux avantages sociaux, notamment les services actuariels et comptables. Les honoraires payables à Willis Towers Watson pour les services précités ont totalisé 3 253 477 $ en 2021 et 2 158 779 $ en 2020. L'augmentation en 2021 est imputable à la quote-part de Suncor des honoraires relatifs à l'intégration des programmes de rémunération, de retraite et d'avantages sociaux des anciens employés de Syncrude Canada Ltd. à la suite de la prise en charge par Suncor de l'exploitation de Syncrude au troisième trimestre. De plus, Willis Towers Watson a fourni des services de courtage et de gestion des risques d'entreprise, ainsi que d'autres services-conseils en gestion, qui sont distincts de leurs services-conseils en matière de capital humain et d'avantages sociaux. Les honoraires payables à Willis Towers Watson pour ces services ont totalisé 804 000 $ en 2021 et 969 204 $ en 2020. Le rôle de Meridian se limite à son rôle de conseiller indépendant du CRHR et elle ne traite aucune autre question pour Suncor. Ainsi, mis à part les honoraires indiqués ci-dessus, aucuns autres honoraires n'ont été versés par Suncor à Meridian pour 2021 et 2020.

Le CRHR approuve au préalable tous les honoraires pour services liés à la rémunération des membres de la haute direction importants versés à Willis Towers Watson et à Meridian. Le CRHR n'approuve pas au préalable les services fournis par Willis Towers Watson qui ne se rapportent pas aux services liés à la rémunération des membres de la haute direction.

Gestion du risque lié à la rémunération. Les politiques et les programmes de rémunération des membres de la haute direction de Suncor visent à créer des intéressements appropriés afin d'accroître la valeur à long terme pour les actionnaires. Bien que les activités relatives à l'énergie, de par leur nature, exigent un certain degré de prise de risques, Suncor structure ses régimes et ses programmes de rémunération et s'est dotée de politiques et de lignes directrices, ce qui limite selon elle le risque excessif. Les principales procédures de surveillance et caractéristiques d'atténuation du risque qui soutiennent la gestion du risque lié à la rémunération sont décrites ci-après.

GESTION DU RISQUE LIÉ AUX PROGRAMMES

Une combinaison efficace de procédures de surveillance et de caractéristiques d'atténuation du risque des programmes de rémunération, sous forme de structures des régimes, de politiques, de lignes directrices et de pratiques de gouvernance, limite la possibilité que les programmes encouragent la prise de risques inacceptables et excessifs.

Procédures de surveillance

- Le plan stratégique de Suncor examiné par le conseil équilibre le risque et l'avantage liés aux investissements et permet d'évaluer les risques liés à la Société et au secteur à l'avance afin de soutenir la planification, la gestion du risque et la prise de décisions.
- Suncor a recours à des outils comme le système de gestion du risque d'entreprise, le système de gestion de l'excellence opérationnelle et la politique de gestion du risque de négociation afin de repérer et de gérer les risques.
- Dans le cours normal de ses activités, Suncor a des contrôles financiers qui fournissent des limites et des pouvoirs dans des domaines tels que les dépenses en immobilisations et les dépenses d'exploitation, les décisions en matière de dessaisissement et les opérations de commercialisation et de négociation. Ces contrôles financiers atténuent la prise de risques inappropriés.
- Le CRHR utilise un cadre de référence pour l'appréciation du risque associé aux programmes de rémunération pour évaluer les politiques et les programmes de rémunération de Suncor afin d'établir si des éléments pourraient encourager la prise de risques excessifs ou inacceptables.
- Les éléments du cadre d'évaluation du risque lié à la rémunération sont classés en quatre domaines : la philosophie en matière de rémunération et la structure de la rémunération, la structure des régimes, les paramètres liés au rendement et la gouvernance.
- Le CRHR passe en revue les résultats de l'évaluation du risque associé aux programmes de rémunération afin de tenir compte des décalages importants dans les stratégies commerciales ou les politiques et programmes de rémunération de Suncor. Au terme de l'examen réalisé en 2021, le CRHR a conclu que les politiques et les programmes de rémunération de Suncor n'encouragent pas la prise de risques excessifs dont on pourrait s'attendre à ce qu'ils aient une incidence défavorable importante sur Suncor.

Principales caractéristiques d'atténuation du risque

Structure des régimes et des programmes

- La rémunération directe totale pour les membres de la haute direction offre un équilibre entre le salaire de base et la rémunération variable liée au rendement. Pour nos membres de la haute direction visés, l'accent n'est pas mis sur un seul élément de la rémunération; il est réparti entre des programmes annuels, à moyen et à long terme afin d'appuyer et d'équilibrer le rendement à court terme soutenu et la rentabilité à long terme.
- En règle générale, une proportion de 80 % ou plus de la rémunération directe totale cible des membres de la haute direction visés est variable en fonction du rendement de l'entreprise, du rendement de l'unité d'exploitation et du rendement individuel et les 20 % ou moins restants représentent le salaire de base. Des 80 % ou plus de la rémunération variable, environ 80 % ou plus sont axés sur le moyen et le long termes et environ 20 % ou moins sont axés sur le court terme. La forte pondération de la rémunération à moyen et à long terme atténue le risque qu'un accent injustifié soit mis sur les objectifs à court terme au détriment du rendement durable à long terme.
- Les attributions annuelles d'options d'achat d'actions sont acquises au cours d'une période de trois ans et ont une durée de sept ans, ce qui renforce l'objectif de la création et du maintien d'une valeur à long terme conformément aux intérêts des actionnaires.
- Notre régime d'UALR à moyen terme récompense le rendement obtenu en ce qui concerne le RTA relatif au cours d'une période de trois ans par rapport à celui de notre groupe de sociétés comparables pour les UALR, comme il est décrit à la page 65. Le régime d'UALR mesure également le RCI. Les attributions annuelles et les périodes de rendement de trois ans qui se chevauchent découragent la prise de décisions centrées sur le court terme et exigent le maintien de niveaux de rendement pour recevoir un paiement.
- Pour les attributions d'UALR, la tranche de l'attribution qui est liée au RTA n'est pas payée si le RTA relatif se situe dans le groupe de sociétés comparables inférieur; il y a un plafond de paiement de 200 % de la cible si le RTA relatif se situe dans le groupe de sociétés supérieur et une échelle mobile de niveaux de paiement entre les deux. La tranche de l'attribution d'UALR qui est liée au RCI est payable de manière analogue en fonction de niveaux de rendement prédéterminés associés à la même fourchette allant de l'absence de paiement à un maximum de 200 %.
- À compter de 2020, des attributions d'UANR ont été ajoutées à la rémunération des membres de la haute direction et ont remplacé en partie les options d'achat d'actions. La valeur des UANR est directement liée au RTA, ce qui contribue à l'harmonisation des intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires, et les UANR offrent une valeur de fidélisation plus stable que les options ou les UALR.
- Le RIA pour tous les employés salariés est conçu essentiellement de façon à limiter le risque. La rémunération incitative à court terme est gagnée en fonction de l'atteinte d'une combinaison diversifiée et équilibrée de mesures du rendement. Les mesures comprennent à la fois des cibles de rendement financier et des cibles de rendement d'exploitation. Cette approche équilibrée décourage une focalisation sur une mesure unique au détriment d'autres facteurs clés (p. ex. la croissance rentable au détriment de la sécurité). Cette structure vise à diversifier le risque dans l'un ou l'autre des domaines de rendement.
- Les cibles, les résultats et les paiements du RIA sont soumis à des tests de tension et examinés par le CRHR.
- Les fonds affectés aux paiements en espèces annuels aux termes du RIA sont établis selon des mesures d'entreprise clés et une carte de pointage pour chaque unité d'exploitation avec une mesure constante dans tous les domaines essentiels au succès de Suncor.
- Un seuil de rendement pour les paiements aux termes du RIA est établi chaque année. Pour 2021, le seuil était fondé sur l'atteinte d'un niveau minimal exigé pour les FPEA.
- Aux termes du régime d'UAD, les membres de la haute direction peuvent choisir chaque année que 25 % à 100 % de leur paiement aux termes du RIA soit versé sous forme d'UAD. Cette caractéristique du régime d'UAD est utilisée par les membres de la haute direction pour les aider à respecter les exigences en matière de propriété d'actions qui s'appliquent à eux et elle a pour effet de reporter la rémunération incitative annuelle, encourageant davantage la focalisation sur le rendement à long terme. Suncor ne fournit pas de contributions équivalentes. Un membre de la haute direction visé a choisi de recevoir une partie de son paiement aux termes du RIA pour 2021 sous forme d'UAD.

- La rémunération totale de Suncor pour les membres de la haute direction est comparée régulièrement à celle des sociétés comparables à Suncor pour la rémunération, un groupe de sociétés comparables de taille et d'envergure similaires approuvé par le CRHR. Cela garantit que la rémunération est concurrentielle par rapport à celle versée par les sociétés comparables et est conforme à la philosophie de Suncor.
- Les membres de la haute direction de Suncor doivent atteindre et maintenir des niveaux de propriété d'actions précis fondés sur un multiple de leur salaire annuel. Un niveau de propriété d'actions considérable aide à harmoniser les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires. Les lignes directrices en matière de propriété d'actions pour les membres de la haute direction visés figurent à la page 37.
- Le chef de la direction doit maintenir son niveau de propriété d'actions exigé tout au long de la première année qui suit son départ à la retraite.
- Le CRHR et le conseil assurent une surveillance étroite de la gestion des programmes de rémunération de Suncor. Le CRHR a le pouvoir discrétionnaire, dans l'évaluation du rendement aux termes des programmes de rémunération des membres de la haute direction, de rajuster des paramètres ou les paiements en fonction des résultats et des événements, et il a exercé ce pouvoir pour réduire ou augmenter les paiements aux termes de certains programmes par le passé.
- La politique de récupération permet au conseil de demander le remboursement de la rémunération incitative dans certaines situations qui comportent un retraitement important de la totalité ou d'une partie des états financiers de la Société et une inconduite.
- Les membres de la haute direction ne sont pas autorisés à couvrir des actions de Suncor ou des attributions de titres de capitaux propres et ne peuvent se livrer à la vente à découvert d'actions de Suncor ni acheter des instruments financiers (y compris des options de vente, des options, des options d'achat, des contrats à livrer variables prépayés, des swaps d'actions, des tunnels ou des parts de fonds de change) qui sont conçus pour se protéger contre les fluctuations du cours des actions ordinaires ou d'autres titres de Suncor qu'ils détiennent ou pour compenser de telles fluctuations.

Conclusion

Compte tenu des procédures de surveillance et des principales caractéristiques d'atténuation du risque des politiques et des programmes de rémunération de Suncor décrites ci-dessus, le CRHR ne croit pas que l'on ait relevé des risques découlant des politiques et des pratiques de rémunération de la Société raisonnablement susceptibles d'avoir une incidence défavorable importante sur la Société.

Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction

Philosophie de rémunération au rendement. Suncor maintient une solide philosophie de rémunération au rendement qui se manifeste par la composition de la rémunération offerte aux membres de la haute direction et dans la façon dont nous évaluons le succès. Les régimes et les pratiques de rémunération sont étroitement liés à nos objectifs d'entreprise en matière de stratégie, de rendement, de talents et de gestion du risque.

Une partie importante de la rémunération directe totale de nos membres de la haute direction est une rémunération variable liée au rendement qui vise à récompenser le rendement d'entreprise supérieur et l'augmentation du rendement pour les actionnaires. Cette approche renforce notre philosophie en matière de rémunération et garantit l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires. La rémunération fondée sur des intéressements vise à récompenser le rendement efficace à court, à moyen et à long terme dans des domaines clés comme la sécurité, la durabilité, la production et l'approvisionnement, les coûts, les FPEA, le RCI, le RTA relatif, le rendement absolu du cours des actions et la mise en œuvre de notre stratégie intégrée, qui permettent tous l'obtention de résultats importants pour nos actionnaires.

Atteindre le juste équilibre. Pour obtenir un rendement soutenu et un rendement à long terme rentable, il est essentiel que Suncor recrute, embauche et fidélise des membres de la haute direction doués et compétents qui peuvent agir en tenant compte des priorités actuelles et aider à positionner Suncor en vue d'un succès continu à long terme. Afin d'y parvenir, des programmes sont conçus de manière à offrir une possibilité de rémunération totale intéressante et concurrentielle. Suncor croit offrir le bon équilibre dans son programme de récompense global afin d'y parvenir grâce à la « rémunération directe totale », composée du salaire, des intéressements annuels et des intéressements fondés sur des titres de capitaux propres à moyen et à long terme, et à la « rémunération indirecte », composée d'avantages sociaux et de programmes liés à la retraite. Nous complétons ces programmes avec d'excellentes possibilités de perfectionnement professionnel et une planification soignée de la relève.

Définir notre marché. Nos membres de la haute direction sont responsables de la gestion d'une grande entreprise mondiale possédant de multiples unités d'exploitation et engageant des dépenses en immobilisations importantes.

Suncor étant la plus grande société énergétique intégrée au Canada et la troisième en Amérique du Nord selon la valeur de l'entreprise au 31 décembre 2021, sa taille et l'envergure de ses activités sont des critères clés pour définir le marché et les sociétés comparables utilisés pour établir les niveaux de rémunération concurrentiels pour nos membres de la haute direction. Cela signifie que nous devons regarder au-delà des sociétés énergétiques canadiennes et inclure des sociétés énergétiques américaines dans notre groupe de sociétés comparables afin d'englober un nombre suffisant de sociétés de taille et de complexité comparables de façon à constituer un groupe valable de sociétés comparables.

Le groupe de sociétés comparables utilisé pour comparer les niveaux de rémunération des membres de la haute direction de Suncor en 2021, y compris les membres de la haute direction visés indiqués à la page 27, est approuvé par le CRHR. Le groupe de sociétés comparables comprend des sociétés du secteur de l'énergie sélectionnées, des critères liés à la comparabilité sur les plans financier et opérationnel ainsi qu'à la nature et à l'envergure des activités et représente un marché essentiel pour le recrutement de cadres supérieurs; ce groupe et ces critères de sélection sont passés en revue périodiquement par le CRHR.

Notre groupe de sociétés comparables pour 2021 est composé des 14 sociétés énergétiques nord-américaines énumérées ci-dessous et il fournit un échantillon solide pour garantir que les modifications apportées à la rémunération par une société en particulier n'influencent pas indûment les données de référence.

Au Canada, nous incluons les sociétés de pipelines, puisqu'il y a moins de grandes sociétés énergétiques d'amont et intégrées comparables et parce que les sociétés de pipelines font partie de notre marché concurrentiel pour la main-d'œuvre. Aux États-Unis, où il y a plus de grandes sociétés d'amont et intégrées, nous limitons les sociétés comparables à des sociétés énergétiques d'amont et intégrées comparables.

La structure de rémunération directe totale des membres de la haute direction visés et des autres membres de la haute direction de Suncor pour 2021 est axée sur la médiane des sociétés comparables à Suncor pour la rémunération, qui sont énumérées dans le tableau ci-dessous. Le même groupe de sociétés comparables est utilisé pour comparer la rémunération des administrateurs. Suncor se classe parmi les plus grandes sociétés, comparativement aux sociétés comparables à Suncor pour la rémunération, pour ce qui est des produits des activités ordinaires, des actifs et de la valeur de l'entreprise.

Canada

Canadian Natural Resources Limited (CNQ)
Cenovus Energy Inc. (CVE)
Enbridge Inc. (ENB)
Compagnie Pétrolière Impériale Ltée (IMO)
Corporation TC Énergie (TRP)

États-Unis

APA Corporation (APA)[1)]
Chevron Corporation (CVX)
ConocoPhilips (COP)
Devon Energy Corporation (DVN)
EOG Resources Inc. (EOG)
Hess Corporation (HES)
Marathon Oil Corporation (MRO)
Occidental Petroleum Corporation (OXY)
Ovintiv Inc. (OVV)

1) Auparavant appelée Apache Corporation.

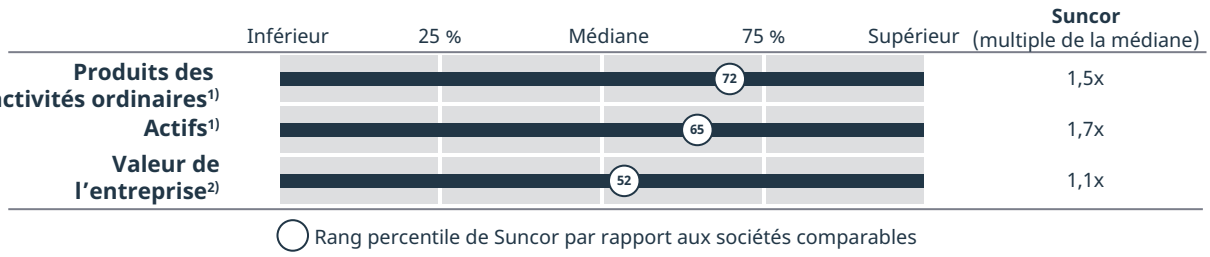
Des groupes de sociétés comparables sont utilisés pour établir le RTA relatif aux fins de nos attributions d'UALR, tel qu'il est décrit à la page 65. Les différences par rapport aux sociétés comparables à Suncor pour la rémunération reflètent les buts spécifiques de chaque groupe (c'est-à-dire la comparaison de la rémunération des membres de la haute direction et la comparaison du rendement pour les actionnaires des sociétés).

ÉTABLISSEMENT D'UNE CIBLE POUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

La cible pour la rémunération directe totale des membres de la haute direction correspond à la médiane des sociétés comparables et la rémunération peut être modulée au besoin en fonction des facteurs suivants :

- l'expérience, l'expertise et l'apport individuels
- notre taille relative puisqu'elle est supérieure à celle de la plupart des sociétés comparables à Suncor pour la rémunération
- des considérations relatives à la monnaie inhérentes au marché nord-américain pour le recrutement de talents

Le graphique ci-dessous indique le rang de Suncor par rapport aux sociétés comparables à Suncor pour la rémunération.



1) Les rangs en percentile pour les produits des activités ordinaires et l'actif sont fondés sur l'information déclarée pour la période de neuf mois close le 30 septembre 2021 et au 30 septembre 2021, respectivement. S'il y a lieu, les valeurs sont converties en dollars canadiens selon le taux de change en vigueur le 30 septembre 2021.

2) Le rang en percentile pour la valeur de l'entreprise est fondé sur l'information déclarée au 31 décembre 2021. S'il y a lieu, les valeurs sont converties en dollars canadiens selon le taux de change en vigueur le 31 décembre 2021.

Lignes directrices en matière de propriété d'actions pour les membres de la haute direction. Suncor croit fermement à l'harmonisation des intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires de Suncor. L'une des principales façons de renforcer cette harmonisation est d'exiger que les membres de la haute direction soient propriétaires d'actions ordinaires ou de titres équivalant à des actions de Suncor correspondant à un multiple de leur salaire de base annuel.

Les lignes directrices en matière de propriété d'actions pour nos membres de la haute direction sont passées en revue périodiquement afin de garantir qu'elles demeureront concurrentielles par rapport au marché et conformes à de bonnes pratiques de gouvernance. Ces lignes directrices témoignent de l'harmonisation des intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires de Suncor et sont étayées par des données du marché.

Lignes directrices pour 2021 et 2022. Le niveau prévu dans les lignes directrices en matière de propriété d'actions doit être atteint au plus tard à la fin de la cinquième année qui suit la nomination à un poste de membre de la haute direction ou la promotion à un poste de membre de la haute direction plus élevé. Lors de la promotion à un poste de membre de la haute direction plus élevé, le niveau antérieur prévu dans les lignes directrices doit être maintenu au niveau du nouveau salaire de base.

Seules les actions ordinaires de Suncor et les UAD sont prises en compte pour établir si les lignes directrices sont respectées; les UALR, les UANR et les options d'achat d'actions ne le sont pas. Lorsque les lignes directrices en matière de propriété d'actions ne sont pas atteintes dans le délai prescrit, les membres de la haute direction doivent utiliser le paiement en espèces faisant partie de leur prime d'intéressement annuelle, une attribution en cours d'UALR acquise ou d'autres ressources en espèces pour combler immédiatement l'insuffisance par rapport au niveau de propriété d'actions requis applicable à leur poste. Pour déterminer si les lignes directrices en matière de propriété d'actions sont respectées, les actions et les UAD sont évaluées à la plus élevée des valeurs suivantes, à savoir le cours de clôture à la TSX le 31 décembre 2021 ou le coût d'acquisition.

Les lignes directrices applicables aux membres de la haute direction visées n'ont pas été modifiées en 2021. Un examen approfondi des lignes directrices en matière de propriété d'actions pour les membres de la haute direction et les membres du conseil a été effectué en 2021, au terme duquel les lignes directrices ont été jugées concurrentielles par rapport au marché et aucune modification n'a été recommandée.

Le tableau qui suit indique la conformité de chacun des membres de la haute direction visés aux lignes directrices en matière de propriété d'actions en multiple du salaire de base au 31 décembre 2021. Tous les membres de la haute direction visés se conforment à leurs lignes directrices actuelles en matière de propriété d'actions.

Membre de la haute direction visé	Niveau de propriété requis pour le poste[1)]	Date limite pour atteindre le niveau de propriété requis	Niveau de propriété requis actuel[1)]	Nombre de titres détenus[2)]		Valeur des titres détenus ($)[3)]	Conformité	Multiple du salaire annuel détenu en actions et en UAD[3)]
				Actions	UAD			
M.S. LITTLE[4)]	6 ×	31 décembre 2024	3 ×	115 923	124 798	7 618 820	✓	6,2x
A. COWAN	3 ×	31 décembre 2019	3 ×	57 973	54 408	3 556 859	✓	5,4x
B.Y. FRANCOEUR[5)]	3 ×	31 décembre 2026	2 ×	8 000	38 667	1 477 011	✓	2,6x
M.R. MACSWEEN	3 ×	31 décembre 2017	3 ×	63 514	89 033	4 828 113	✓	7,7x
K.P. SMITH	3 ×	31 décembre 2018	3 ×	60 422	23 734	2 663 537	✓	4,2x

1) La colonne du niveau de propriété requis pour le poste représente le niveau de propriété d'actions qui doit être atteint pour le poste actuellement occupé par chaque membre de la haute direction visé. La colonne du niveau de propriété requis actuel représente le niveau de propriété d'actions que chaque membre de la haute direction doit maintenir au 31 décembre 2021, ce qui peut correspondre au niveau applicable à un poste antérieur.

2) Le nombre de titres détenus indiqué dans le tableau qui précède pour les actions ordinaires et les UAD est arrondi aux fins d'illustration.

3) La valeur des titres détenus et le multiple du salaire indiqués sont fondés sur le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX au 31 décembre 2021 (31,65 $).

4) M. Little était assujetti à une ligne directrice correspondant à 3x son salaire depuis le 31 décembre 2026 en raison de sa promotion antérieure à l'échelon de vice-président directeur. Le niveau de propriété d'actions requis pour M. Little est passé de 3x à 4x son salaire annuel et devait être atteint le 1er janvier 2022 par suite de sa nomination antérieure au poste de président, Amont, et ce niveau passera à 6x son salaire annuel et devra être atteint le 31 décembre 2024 en raison de sa nomination au poste de président et chef de la direction.

5) M. Francoeur est actuellement assujetti à une ligne directrice correspondant à 2x son salaire en raison de sa promotion antérieure à l'échelon de vice-président principal. Le niveau de propriété d'actions requis pour M. Francoeur passera à 3x son salaire annuel et devra être atteint le 31 décembre 2026 en raison de sa nomination au poste de vice-président directeur, Services commerciaux et d'exploitation.

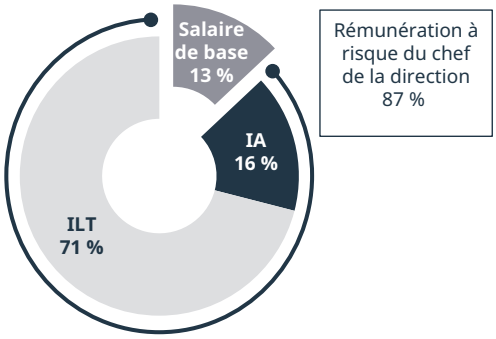
Exigence de détention pour le chef de la direction. Le chef de la direction doit maintenir son niveau de propriété d'actions pendant un an après son départ à la retraite, ce qui correspond aux bonnes pratiques de gouvernance actuelles et s'harmonise avec les intérêts des actionnaires.

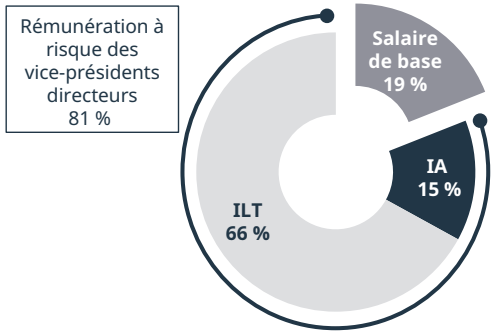
Éléments de la rémunération directe totale. La rémunération directe totale, composée du salaire de base, d'un intéressement annuel et d'intéressements à moyen et à long terme, vise à récompenser les résultats à court terme et l'atteinte d'un rendement à long terme soutenu dans des domaines d'affaires clés qui permettent l'obtention de résultats d'exploitation et financiers importants pour nos actionnaires. La rémunération incitative ou la rémunération variable liée au rendement représente une partie importante de la rémunération directe totale pour les membres de la haute direction. Le pourcentage de la rémunération directe totale variable liée au rendement augmente avec le niveau de responsabilités. Les éléments de la rémunération directe totale ainsi que d'autres éléments liés à la rémunération et aux avantages sociaux sont présentés ci-après.

Rémunération directe totale cible en 2021

Salaire de base	Régime d'intéressement annuel	Intéressements à moyen et à long terme
Le niveau du salaire de base est établi en fonction de l'évaluation interne du poste et administré selon une structure de rémunération de base qui vise la médiane des sociétés comparables à Suncor pour la rémunération. La position du salaire dans la structure de rémunération de base de Suncor tient compte de la valeur marchande du poste en comparaison des sociétés comparables à Suncor pour la rémunération. Le salaire de base récompense les compétences et les capacités démontrées dans l'exercice des fonctions du poste. Les rajustements tiennent compte de la valeur marchande du poste et des capacités démontrées, du rendement soutenu et du potentiel.	Les attributions en espèces versées aux termes du RIA sont fonction de l'atteinte d'objectifs de rendement de l'entreprise, de rendement de l'unité d'exploitation et de rendement individuel dans des domaines clés qui comprennent les FPEA et les inducteurs de valeur de Suncor (sécurité, durabilité et activités de base). Les attributions sont établies en fonction d'une combinaison du rendement pondéré pour les trois éléments suivants selon une fourchette de paiement allant de 0 % à un paiement maximal de 220 % de la cible aux fins du RIA. Pondération cible / Paiement maximal Entreprise: 30 % / 2x la cible ou 60 % Unité d'exploitation[1]: 50 % / 2x la cible ou 100 % Individuel: 20 % / 3x la cible ou 60 % Un seuil minimal de FPEA doit être atteint avant qu'un paiement puisse être effectué dans le cadre du RIA, et ce, afin d'assurer la viabilité financière globale du programme. Voir « Rémunération des membres de la haute direction visés – Régime d'intéressement annuel » pour une description de la façon dont le RIA a été calculé en 2021.	Les intéressements à moyen et à long terme récompensent le rendement du cours des actions absolu et relatif, ce qui harmonise les récompenses des membres de la haute direction avec les intérêts des actionnaires. Ces intéressements fournissent un outil de fidélisation et de recrutement harmonisant les intérêts de la haute direction avec ceux de Suncor à long terme. La valeur cible des attributions de titres de capitaux propres annuelles est répartie comme suit : 50 % en UALR, 25 % en options d'achat d'actions et 25 % en UANR. Voir « Sommaire des régimes d'intéressement » pour de plus amples renseignements.

Rémunération directe totale cible (%)





Autres éléments

Avantages sociaux	Les avantages sociaux comprennent une assurance médicale, une assurance soins dentaires et d'autres garanties, ainsi qu'une assurance-vie bonifiée, une protection contre les accidents et l'invalidité et un régime d'épargne collectif.
Prestations de retraite	Les prestations de retraite fournissent un revenu de retraite et une protection en matière de santé pendant la retraite lorsque les membres de la haute direction ne gagnent plus de revenu d'emploi.
Allocation pour avantages accessoires	L'allocation pour avantages accessoires fournit aux membres de la haute direction une allocation en espèces pleinement imposable qui n'est pas offerte à tous les employés. Cette allocation varie selon l'échelon du membre de la haute direction et est fondée sur les pratiques concurrentielles en vigueur sur le marché.
Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle	Les prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle sont versées aux membres de la haute direction admissibles s'il est mis fin à leur emploi dans certaines circonstances déterminées (il y a actuellement neuf membres de la haute direction participants).

1) Pour le chef d'une unité d'exploitation, l'élément de la rémunération lié au rendement de l'unité d'exploitation comptant pour 50 % est fondé à hauteur de 30 % sur le rendement de l'unité d'exploitation du chef et à hauteur de 70 % sur la moyenne pondérée de toutes les unités d'exploitation de Suncor. Cette approche renforce la concordance avec la stratégie intégrée de Suncor et reflète le rôle important que joue la collaboration dans l'obtention d'un rendement d'entreprise soutenu. Pour le chef de la direction et les membres de la haute direction qui occupent des fonctions intégrées, la pondération cible de 50 % est fondée sur le rendement moyen pondéré des unités d'exploitation de Suncor. Aux fins du RIA de 2021, les cinq unités d'exploitation ont été regroupées en deux unités : Activités en amont et Activités en aval.

Conditions clés du régime ILT. Les activités de Suncor nécessitent des investissements stratégiques à long terme. Les options d'achat d'actions, les UALR et les UANR étant des éléments clés de la rémunération sous forme d'intéressements à long terme (les « ILT »), la rémunération des membres de la haute direction visés est en harmonie avec les intérêts financiers de nos actionnaires à moyen et à long terme et étroitement liée au rendement du cours des actions de Suncor du strict point de vue de la rémunération. Cette approche permet de récompenser nos membres de la haute direction visés en fonction d'un équilibre entre le RTA relatif (UALR), le rendement du capital investi (UALR) et le cours des actions absolu (UALR, UANR et options d'achat d'actions).

Le tableau qui suit présente les caractéristiques clés du régime ILT pour les attributions de titres de capitaux propres fournies aux membres de la haute direction visés et aux autres membres de la haute direction dans le cadre de leur rémunération concurrentielle en 2021.

	Unités d'actions liées au rendement (UALR)[1]	Unités d'actions de négociation restreinte (UANR)	Options d'achat d'actions
Durée	Trois ans	Trois ans	Sept ans
Description	Unités d'actions dont la valeur reflète les actions ordinaires et qui sont assorties d'une condition de rendement déterminant le niveau d'acquisition (qui varie entre 0 % et 200 % de l'attribution)	Unités d'actions dont la valeur reflète les actions ordinaires	Options visant l'acquisition d'actions ordinaires
Fréquence	Attribuées annuellement	Attribuées annuellement	Attribuées annuellement
Condition de rendement	RTA par rapport aux sociétés comparables, pondération de 70 % RCI par rapport aux prévisions, pondération de 30 %	s.o.	Valeur réalisée uniquement lorsque le cours de l'action ordinaire est supérieur au prix d'exercice
Acquisition	Après une période de rendement de trois ans Niveau d'acquisition assujetti au respect d'une condition de rendement et à l'approbation du CRHR	Après une période d'acquisition de trois ans	Acquisition à raison de 1/3 chaque année à compter du 1er janvier de l'année suivant l'attribution
Paiement	Payées en espèces après la fin de la période de rendement de trois ans en fonction des unités détenues, du niveau d'acquisition et du cours de l'action ordinaire	Payées en espèces après la fin de la période d'acquisition de trois ans en fonction des unités détenues et du cours du marché de l'action ordinaire	À l'exercice, acquisition d'actions ordinaires au prix établi au moment de l'attribution
Cessation d'emploi[2]	Démission – annulation des unités d'actions Cessation d'emploi involontaire – annulation des unités d'actions Départ à la retraite – détention des unités d'actions jusqu'à la fin de la période de rendement et paiement en fonction du niveau d'acquisition et du cours du marché	Démission – annulation des unités d'actions Cessation d'emploi involontaire – annulation des unités d'actions Départ à la retraite – détention des unités d'actions jusqu'à la fin de la période d'acquisition et paiement en fonction du cours du marché	Démission – annulation des options non acquises; possibilité d'exercer les options acquises pendant une période de trois mois ou jusqu'à l'expiration suivant que l'une ou l'autre circonstance se produira la première Cessation d'emploi involontaire – annulation des options non acquises; possibilité d'exercer les options acquises pendant une période de trois mois ou jusqu'à l'expiration suivant que l'une ou l'autre circonstance se produira la première Départ à la retraite – acquisition immédiate des options non acquises et possibilité d'exercer toutes les options détenues pendant une période de trois ans ou jusqu'à l'expiration suivant que l'une ou l'autre circonstance se produira la première

1) Pour 2022, les membres de la haute direction ont également reçu une nouvelle forme d'UALR qui seront acquises en fonction des progrès réalisés par rapport aux initiatives climatiques de la Société (les « UALRC »).

2) Pour les membres de la haute direction visés, certaines conditions peuvent varier conformément à leur convention de cessation d'emploi.

Interdiction de couverture pour les membres de la haute direction. Aux termes des politiques de Suncor, les membres de la haute direction ne sont pas autorisés à se livrer à la vente à découvert d'actions ni à acheter des instruments financiers (y compris des options de vente, des options, des options d'achat, des contrats à livrer variables prépayés, des swaps d'actions, des tunnels ou des parts de fonds de change) qui sont conçus pour protéger contre les fluctuations du cours des actions ordinaires de Suncor ou d'autres titres de Suncor détenus par le membre de la haute direction ou pour compenser de telles fluctuations.

Rémunération des membres de la haute direction visés

Prise de décisions relatives à la rémunération. La rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés est déterminée selon un processus annuel structuré afin de garantir que la rémunération concorde avec les intérêts des actionnaires, récompense les membres de la haute direction pour le rendement atteint et permet à Suncor de recruter et de conserver les services des membres de la haute direction talentueux.

Les étapes ci-dessous illustrent le processus de planification du rendement et de la rémunération, qui prend également en considération l'information sur le marché, les pratiques de gouvernance, les tendances et les conseils de nos consultants en rémunération des cadres supérieurs.

Étape 1 : Examiner la philosophie de rémunération, les sociétés comparables et la conception du programme. Comparer les niveaux de la rémunération et évaluer les tendances. Établir la composition de la rémunération, la rémunération à risque et la structure de la rémunération pour l'année à venir.

Étape 2 : Examiner et approuver les objectifs et les paramètres de l'entreprise et des unités d'exploitation ainsi que les objectifs individuels du chef de la direction. Examiner et approuver les résultats annuels et à plus long terme du programme de rémunération. Passer en revue l'information concernant les décisions relatives à la rémunération et les résultats du programme pour l'année antérieure.

Étape 3 : Surveiller la progression de la Société et évaluer le rendement en cours d'année aux termes des programmes de rémunération.

Étape 4 : Évaluer le rendement de la Société et du chef de la direction et déterminer la rémunération qui sera recommandée au conseil. Examiner et approuver la rémunération des autres membres de la haute direction.

Rémunération directe totale de 2021. Le salaire de base, l'intéressement annuel et les attributions d'intéressements à long terme de 2021 pour chaque membre de la haute direction visé sont présentés dans les tableaux qui suivent. Des renseignements sur le RIA de Suncor et le rendement en 2021 figurent aux pages 44 à 47. Des renseignements détaillés sur le rendement de chaque membre de la haute direction visé et sa rémunération directe totale de 2019 à 2021 figurent aux pages 49 à 54.

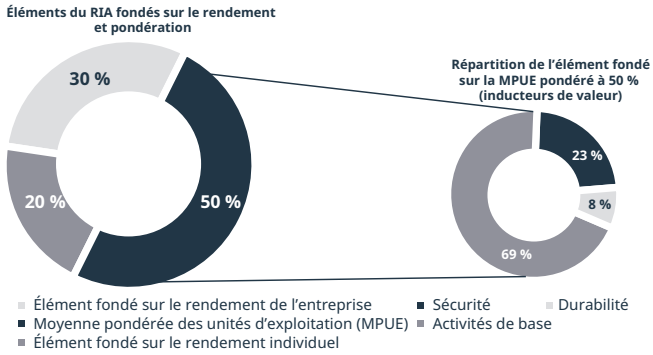
Salaire de base. Compte tenu de l'incertitude économique sans précédent, les salaires de base des membres de la haute direction ont été gelés en 2021, sauf en cas de promotion. L'augmentation du salaire de M. Francoeur était liée à l'accroissement considérable de la portée de son nouveau portefeuille et des responsabilités connexes. Cette augmentation correspond aux niveaux du marché pour des postes d'une complexité similaire au sein des sociétés comparables à Suncor pour la rémunération.

	Salaire de base en 2021 ($)	Pourcentage d'augmentation par rapport à 2020 (%)	Salaire de base en 2020 ($)
M.S. LITTLE	1 235 000	0	1 235 000
A. COWAN	660 000	0	660 000
B.Y. FRANCOEUR	575 000	17,3[1)]	490 000
M.R. MACSWEEN	630 000	0	630 000
K.P. SMITH	630 000	0	630 000

1) Le salaire de M. Francoeur a été augmenté au moment de sa nomination à l'échelon de vice-président directeur le 28 juin 2021.

Régime d'intéressement annuel (RIA). Le RIA de Suncor récompense les membres de la haute direction visés et les autres participants en fonction du rendement atteint par rapport aux mesures et aux cibles approuvées pour l'élément fondé sur le rendement de l'entreprise et l'élément fondé sur le rendement de l'unité d'exploitation et par rapport aux objectifs annuels approuvés pour l'élément fondé sur le rendement individuel.

Le graphique ci-contre illustre la pondération de chacun des éléments du RIA fondés sur le rendement ainsi que la répartition de l'élément du RIA fondé sur le rendement de l'unité d'exploitation et précise la pondération pour chaque inducteur de valeur. Les attributions aux termes du RIA sont établies d'après le rendement pondéré des éléments.



La formule de calcul et les cibles établies pour le RIA pour la période de rendement de 2021 sont présentées ci-après :

Élément fondé sur le rendement de l'entreprise : L'élément fondé sur le rendement de l'entreprise qui est pondéré à 30 % mesure les FPEA (22 %), qui constituent selon Suncor un indicateur clé de la santé financière et de la rentabilité de la Société, et l'accélération de la transformation (8 %), qui est fondée sur les réalisations accomplies dans le cadre de quatre initiatives essentielles, à savoir l'optimisation du soutien opérationnel, la centralisation des Activités en aval, l'intégration de Syncrude et la mise en œuvre de technologies.

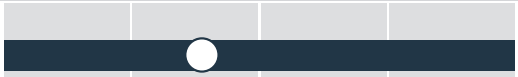
Le rendement cible pour l'élément du RIA fondé sur le rendement de l'entreprise correspond au niveau des FPEA déterminé en fonction de facteurs clés comme les objectifs de production, les dépenses en immobilisations, les charges d'exploitation et le prix budgété pour le pétrole brut Brent. La note attribuée à l'accélération de la transformation est établie par le CRHR.

Le CRHR examine chaque année la cible des FPEA et la fourchette de rendement à la lumière des prévisions économiques actualisées et des résultats réels au cours du premier trimestre de l'exercice. À la suite de cet examen, le CRHR a augmenté la cible des FPEA de plus de 35 % pour la fixer à 8,9 G$ parce que les prix du pétrole ont été nettement supérieurs aux prévisions qui avaient été utilisées pour établir la cible des FPEA initiale. Par conséquent, la fourchette de rendement a également été ajustée en fonction des attentes plus élevées quant au rendement des FPEA pour les paiements aux termes du RIA.

Le RIA de 2022 comprend une mesure des charges d'exploitation contrôlables en remplacement de l'accélération de la transformation pour mettre l'accent sur les initiatives de réduction des coûts.

Élément fondé sur le rendement de l'unité d'exploitation : L'élément fondé sur le rendement de l'unité de l'exploitation qui est pondéré à 50 % repose sur deux cartes de pointage regroupant des activités qui étaient auparavant réparties en cinq unités d'exploitation aux fins du RIA de 2020. Chaque carte de pointage comporte des mesures de rendement pour les catégories d'inducteurs de valeur suivantes : la sécurité, la durabilité et les activités de base. Cinq mesures objectives sont communes aux deux cartes de pointage : la fréquence des blessures à comptabiliser, les pertes de confinement primaire, les incidents liés à la réglementation environnementale, les coûts contrôlables et une mesure de la fiabilité (soit la production pour les Activités en amont et la disponibilité des actifs ou l'utilisation pour les Activités en aval). La note globale pour la moyenne pondérée de l'élément du RIA fondé sur le rendement de l'unité d'exploitation pour les membres de la haute direction visés est établie en fonction d'une combinaison du rendement des unités d'exploitation et de la pondération attribuée à chacune.

Les résultats des unités d'exploitation reflètent le rendement global pour 2021, comme il est résumé ci-après :

Domaine de rendement	Minimum 0 % / 50 % / Cible 100 % / 150 % / Maximum 200 %	Faits saillants des unités d'exploitation[1] pour 2021	Pourcentage de paiement obtenu[2]
Sécurité		Rendement global en matière de sécurité inférieur à la cible. Rendement solide des Activités en aval atténué par un rendement inférieur à la cible des Activités en amont.	75 %
Durabilité		Rendement solide au chapitre de la durabilité; nombre de cas de non-conformité sensiblement inférieur aux prévisions pour les Activités en amont et les Activités en aval et rendement supérieur à la cible pour les initiatives de réduction des GES	154 %
Activités de base		Rendement des Activités en amont supérieur à la cible sur le plan de la production et des coûts. Activités en aval désavantagées par des travaux de révision prolongés*	104 %
Rendement global			100 %

◯ Position de Suncor

1) Les pondérations des unités d'exploitation pour 2021 s'établissent comme suit : 65 % pour les Activités en amont et 35 % pour les Activités en aval. Ces pondérations sont établies d'après la taille relative que représente chaque unité d'exploitation à l'égard de mesures comme le capital investi et les flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation.

2) Les notes des domaines de rendement pour l'élément du RIA fondé sur le rendement de l'unité d'exploitation reflètent les notes globales obtenues par les deux unités d'exploitation. Le rendement pour les unités d'exploitation variera par rapport aux notes globales.

La gouvernance du RIA est détaillée. Des examens des mesures, des pondérations, des cibles et des résultats du rendement sont effectués au niveau de l'unité d'exploitation, de l'entreprise et du CRHR.

Élément fondé sur le rendement individuel : Des renseignements sur le rendement des membres de la haute direction visés aux termes de l'élément de 20 % fondé sur le rendement individuel sont donnés à partir de la page 48 et des renseignements sur le calcul de leurs attributions aux termes du RIA pour 2021 sont donnés ci-après.

Attributions aux termes du RIA de 2021. Le tableau ci-dessous présente le calcul de l'attribution aux termes du RIA pour chaque membre de la haute direction visé en fonction des trois éléments du RIA et les montants de l'attribution finale approuvés pour le rendement de 2021. L'attribution aux termes du RIA pour M. Little a été recommandée par le CRHR et approuvée par le conseil. Les attributions aux termes du RIA pour les autres membres de la haute direction visés ont été déterminées par le CRHR suivant les recommandations de M. Little.

Les calculs des attributions indiquées dans les tableaux suivants comprennent deux étapes : premièrement, déterminer le facteur lié au rendement global en fonction des éléments du RIA et deuxièmement, déterminer le paiement de l'attribution aux termes du RIA.

Attributions aux termes du RIA de 2021 – Facteur lié au rendement[1]

	Rendement de l'entreprise [A]			Rendement de l'unité d'exploitation [B]			Rendement individuel [C]			Facteur lié au rendement global [D]
Nom	Pondération × facteur lié à l'entreprise		Facteur total [A]	Pondération × facteur lié à l'unité d'exploitation[2]		Facteur total [B]	Pondération × facteur individuel		Facteur total [C]	[A+B+C]
M.S. LITTLE	30 %	1,83	0,55	50 %	1,00	0,50	20 %	1,10	0,22	1,27
A. COWAN		1,83	0,55		1,00	0,50		1,86	0,37	1,42
B.Y. FRANCOEUR		1,83	0,55		1,00	0,50		1,28	0,26	1,31
M.R. MACSWEEN		1,83	0,55		1,01	0,50		0,89	0,18	1,23
K.P. SMITH		1,83	0,55		0,99	0,49		1,58	0,32	1,36

Attributions aux termes du RIA de 2021 – Paiements							Pourcentage du paiement par rapport à la cible	
Nom	Facteur lié au rendement global [D]	Salaire de base annualisé au 31 décembre 2021 [E]	Cible aux fins du RIA [F]	Attribution aux termes du RIA calculée [D × E × F]	Paiement approuvé de l'attribution aux termes du RIA	Cible (100 %)	Maximum (220 %)	Attribution approuvée aux termes du RIA en pourcentage de la cible
M.S. LITTLE	1,27	1 235 000 $	125 %	1 960 000 $	1 960 000 $	1 543 750 $	3 396 250 $	127 %
A. COWAN	1,42	660 000 $	80 %	750 000 $	750 000 $	528 000 $	1 161 600 $	142 %
B.Y. FRANCOEUR	1,31	575 000 $	78 %[3)]	585 000 $	585 000 $	448 040 $	985 688 $	131 %
M.R. MACSWEEN	1,23	630 000 $	80 %	620 000 $	620 000 $	504 000 $	1 108 800 $	123 %
K.P. SMITH	1,36	630 000 $	80 %	685 000 $	685 000 $	504 000 $	1 108 800 $	136 %

1) Les petites différences sont attribuables à l'arrondissement dans le calcul.

2) Pour MM. Little, Cowan et Francoeur, le facteur lié à l'unité d'exploitation est fondé sur le rendement moyen pondéré des deux unités d'exploitation. Pour M. MacSween, 70 % du facteur lié à l'unité d'exploitation correspondent au rendement moyen pondéré des deux unités d'exploitation et les 30 % restants sont fondés sur l'unité d'exploitation Activités en amont. Pour M. Smith, 70 % du facteur lié à l'unité d'exploitation correspondent au rendement moyen pondéré des deux unités d'exploitation et les 30 % restants correspondent à l'unité d'exploitation Activités en aval.

3) La cible aux fins du RIA de M. Francoeur a été portée à 80 % au moment de sa nomination au poste de vice-président directeur, Services commerciaux et d'exploitation avec prise d'effet le 28 juin 2021. Par conséquent, sa cible aux fins du RIA combiné pour 2021 est de 77,92 %.

Attributions d'intéressements à long terme (ILT). Le tableau ci-dessous présente l'attribution de titres de capitaux propres de 2021 en options d'achat d'actions et en UALR et la valeur à l'attribution en février 2021 pour chacun des membres de la haute direction visés. Les attributions de titres de capitaux propres tenaient compte des éléments qui suivent : la valeur cible marchande des attributions de titres de capitaux propres qui se situait à la médiane des sociétés comparables à Suncor pour la rémunération; le rendement individuel déterminé par le conseil dans le cas de M. Little; le rendement individuel déterminé par le CRHR suivant les recommandations du chef de la direction dans le cas des autres membres de la haute direction visés; et l'attribution de titres de capitaux propres pour l'année antérieure reçue par chaque membre de la haute direction visé aux termes du régime d'options d'achat d'actions (le « ROAA »), du régime d'UALR et du régime d'UANR.

Pour de plus amples renseignements sur les régimes de titres de capitaux propres de Suncor, voir « Sommaire des régimes d'intéressement ». Pour de plus amples renseignements sur les attributions de titres de capitaux propres en 2021 et la rémunération totale pour 2021 des membres de la haute direction visés, voir « Tableau sommaire de la rémunération ».

Nom	Options	UALR	UANR	Valeur des options ($)[1)]	Valeur des UALR ($)	Valeur des UANR ($)	Valeur des attributions à la date d'attribution ($)
M.S. LITTLE	418 216	198 852	99 426	2 258 366	4 500 021	2 250 010	9 008 397
A. COWAN	139 406	66 284	33 142	752 792	1 500 007	750 003	3 002 802
B.Y. FRANCOEUR[2)]	109 295	52 439	26 220	614 505	1 225 040	612 535	2 452 080
M.R. MACSWEEN	125 465	59 656	29 828	677 511	1 350 015	675 008	2 702 534
K.P. SMITH	139 406	66 284	33 142	752 792	1 500 007	750 003	3 002 802

1) Suncor évalue ses attributions fondées sur des options à l'aide de la méthodologie Black Scholes, conformément aux Normes internationales d'information financière, à des fins de concordance avec l'évaluation comptable. Pour de plus amples renseignements, voir « Tableau sommaire de la rémunération ».

2) Comprend les attributions que M. Francoeur a reçues au moment de sa nomination au poste de vice-président directeur, Services commerciaux et d'exploitation.

Rendement en 2021

Mark S. Little, président et chef de la direction

M. Little a été nommé président et chef de la direction le 2 mai 2019. Sous son fort leadership, Suncor a redéfini sa stratégie d'entreprise et a solidifié ses assises afin d'augmenter les rendements pour les actionnaires, de devenir une entreprise plus résiliente et plus concurrentielle et d'accélérer la réduction des émissions de GES dans le but d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050. En collaboration avec l'équipe de haute direction, M. Little a exécuté cette stratégie avec succès en 2021, comme en témoignent les flux de trésorerie durables générés par Suncor, l'accélération de la réduction de la dette et du programme de rachat d'actions de la Société et la multiplication par deux du dividende qui est revenu à son niveau d'avant la pandémie. Il a également accompli des progrès relativement à un grand nombre d'initiatives et d'investissements en cohérence avec la vision de la Société pour générer des flux de trésorerie durables supplémentaires, notamment l'avancement notable de la transformation organisationnelle de Suncor, le développement d'une entreprise axée sur les objectifs et les personnes et la mise à profit des données et de la technologie numérique. Fervent défenseur du développement responsable de l'énergie au Canada, M. Little a participé au débat public en faveur de Suncor et de l'industrie.

Principaux résultats en matière de rendement en 2021

- M. Little a amélioré le rendement d'exploitation de tous les actifs de Suncor au cours d'un exercice marqué par une volatilité constante en raison de la pandémie.
- La Société a pris en charge l'exploitation de Syncrude à la fin du troisième trimestre, marquant un pas décisif dans l'amélioration de l'intégration, de l'efficience et de la compétitivité de tous les actifs exploités par Suncor dans la municipalité régionale de Wood Buffalo.
- La Société a mené à bien de façon sécuritaire le plus important programme de maintenance planifiée de son histoire, y compris d'importants travaux de révision planifiés à l'unité de valorisation 2 de l'usine de base du secteur Sables pétrolifères et à Syncrude et des travaux de maintenance planifiés à Firebag, à Buzzard et dans toutes ses raffineries.
- La production globale a totalisé 731 700 barils d'équivalent pétrole par jour, en hausse de 5,25 % par rapport à 2020.
- À l'automne 2021, M. Little a réorienté l'organisation en vue de renforcer l'excellence opérationnelle et le rendement en matière de sécurité, en accord avec les pratiques exemplaires mondiales. Cette opération a compris la restructuration de l'équipe de haute direction pour y adjoindre une expérience opérationnelle plus approfondie et la création d'une organisation de gestion des risques opérationnels centralisée. Suncor a enregistré une fréquence des blessures à comptabiliser de 0,34 pour l'ensemble de l'exercice 2021, comparativement à 0,32 pour 2020. Malheureusement, un entrepreneur a été blessé mortellement au début de 2022, ce qui met en évidence l'importance cruciale de faire passer la sécurité avant tout et de focaliser nos efforts sur les changements à apporter à l'organisation et aux processus pour y parvenir.
- M. Little a supervisé les efforts de lutte contre la pandémie de COVID-19 de Suncor afin de protéger le personnel grâce à des protocoles de sécurité améliorés et de permettre l'innovation rapide dans les pratiques d'exploitation, y compris l'échelonnement efficace des travaux de révision planifiés à l'usine de base du secteur Sables pétrolifères et à Syncrude.
- La Société a offert des rendements concurrentiels à ses actionnaires et leur a redistribué 3,9 G$ sous forme de hausses de dividendes, de rachats d'actions totalisant 6 % de ses actions en circulation et d'une réduction de la dette nette d'environ 4 G$.
- M. Little a mis en œuvre diverses initiatives stratégiques censées contribuer à l'atteinte de la cible de flux de trésorerie disponibles supplémentaires de la Société, y compris l'expansion des capacités d'approvisionnement, de commercialisation et de négociation de la Société, l'achèvement de la construction des pipelines de raccordement entre l'usine de base du secteur Sables pétrolifères et Syncrude et les initiatives de désengorgement d'actifs et de gestion des résidus.
- Il a restructuré la propriété du projet Terra Nova et poursuivi le projet de prolongation de la durée de vie des actifs, qui devrait prolonger la durée de la production d'environ 10 ans.
- Il a promu l'inclusivité et la diversité en milieu de travail en soutenant les efforts du Conseil de l'inclusion et de la diversité de Suncor, y compris un large éventail de réseaux d'employés, de formations et d'ateliers.
- Il a continué à promouvoir la participation des communautés autochtones au secteur de l'énergie. En 2021, conjointement avec huit communautés autochtones, Suncor a mis sur pied Astisiy Limited Partnership, qui a acquis une participation de 15 % dans le pipeline Northern Courier.

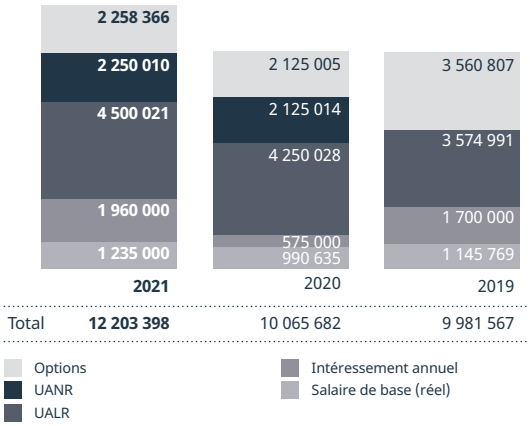
- Il a fait preuve d'un fort leadership dans la vision et la formation de l'Initiative pour des sables bitumineux carboneutres, alliance regroupant six sociétés énergétiques canadiennes partageant les mêmes valeurs qui se sont fixé des objectifs ambitieux de réduction des émissions de GES totales actuelles des sables bitumineux d'environ 68 MT d'équivalent CO_2 par année (environ 10 % des émissions canadiennes). Ces sociétés représentent 95 % de la production des sables bitumineux.
- Il a continué à défendre les priorités canadiennes en matière de commerce, d'énergie et d'enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) au moyen d'activités de mobilisation externes et de rencontres avec un grand nombre de parties prenantes.
- Il a été nommé au conseil consultatif de la Coalition pour un avenir meilleur du Conseil canadien des affaires.

Rémunération directe totale en 2021

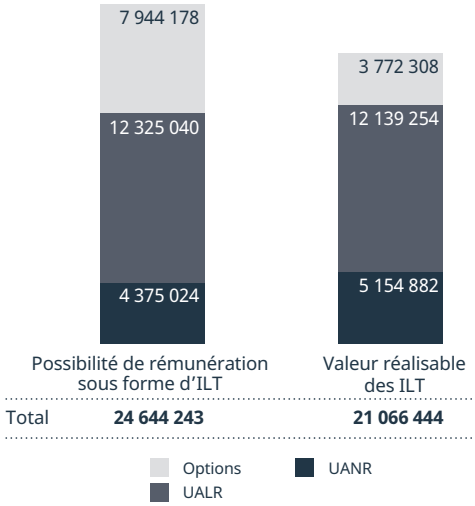
M. Little n'a pas obtenu d'augmentation de son salaire de base en 2021 en raison de l'incertitude économique associée à la pandémie de COVID-19 en cours. Son salaire est demeuré le même qu'en 2020, soit 1 235 000 $. Pendant une période de six mois en 2020, il a volontairement réduit son salaire de 50 %.

L'attribution aux termes du RIA de 1 960 000 $ représente 127 % de sa possibilité cible et est fondée sur le rendement de Suncor et celui de M. Little. De nombreux faits marquants se sont produits en 2021; toutefois, la note de rendement individuel de M. Little aux fins du RIA indiquée à la page 47 a été réduite en comparaison de celle des autres membres de la haute direction compte tenu des revers opérationnels. La valeur à l'attribution des intéressements à long terme de M. Little, sous forme d'options d'achat d'actions, d'UALR et d'UANR, s'est établie à 9 008 397 $, comme il est indiqué dans le graphique ci-après. La valeur réelle de l'attribution variera en fonction du cours de l'action et du rendement futurs de Suncor.

Rémunération directe totale ($)



Valeur des intéressements à long terme (2019-2021)



Alister Cowan, chef des finances

M. Cowan a été nommé chef des finances en juillet 2014. Il est responsable de diriger les activités financières de Suncor, notamment les relations avec les contrôleurs, les relations avec les investisseurs, la trésorerie, la fiscalité, l'audit interne et la gestion du risque d'entreprise. Ses efforts portent sur l'intégrité et la présentation de toute l'information relative aux finances, à la gestion et aux risques et visent à s'assurer que Suncor possède la vigueur financière nécessaire pour réaliser les plans stratégiques de la Société et à entretenir un dialogue avec les actionnaires et l'ensemble de la communauté des investisseurs.

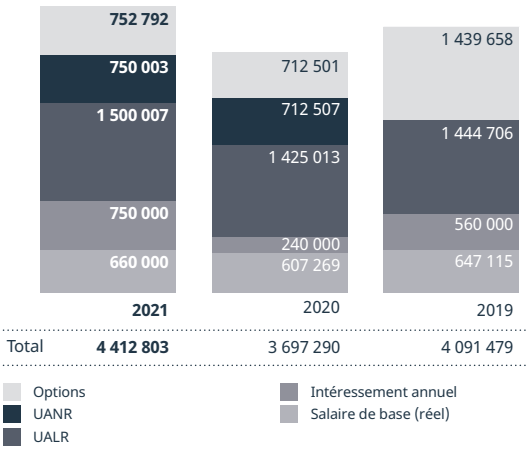
Principaux résultats en matière de rendement en 2021

- M. Cowan a élaboré et exécuté une stratégie de répartition du capital visant à assurer la santé financière de la Société par la réduction de la dette et à maintenir une liquidité suffisante tout en augmentant les rendements pour les actionnaires.
- Il a maintenu le dialogue avec les actionnaires au sujet de la stratégie et des plans financiers de la Société en organisant et en présentant la deuxième Journée des investisseurs de l'histoire de la Société en mai 2021.
- Il a continué à promouvoir la gestion rigoureuse du capital et les stratégies de gestion des coûts en poursuivant le déploiement des mises à niveau de systèmes et les activités de réduction des coûts à l'échelle de l'entreprise à des fins de normalisation et de réduction des coûts en 2021 et pour les années à venir, lesquelles s'inscrivent dans le cadre de l'objectif de croissance des flux de trésorerie disponibles supplémentaires d'ici 2025.
- Il a fait progresser le développement de possibilités stratégiques pour une croissance rentable et des activités liées aux enjeux ESG.
- Il a guidé l'évolution des litiges en cours en matière de fiscalité et d'assurance, qui se sont conclus par d'importants règlements favorables.
- Il a poursuivi le développement des capacités de leadership et de rendement du groupe des finances, augmentant ainsi l'efficacité et l'efficience de l'équipe.
- Il a continué à renforcer le profil de Suncor et ses relations avec la communauté financière et les parties prenantes en améliorant l'information communiquée et en participant activement à des conférences téléphoniques, à des présentations et à des réunions avec des investisseurs, des analystes, des représentants gouvernementaux et des leaders communautaires.

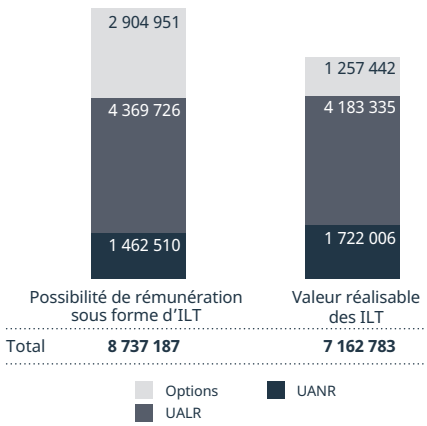
Rémunération directe totale en 2021

M. Cowan n'a pas obtenu d'augmentation de son salaire de base en 2021 en raison de l'incertitude économique associée à la pandémie de COVID-19 en cours. Pendant une période de six mois en 2020, il a volontairement réduit son salaire de 25 %. L'attribution aux termes du RIA de 750 000 $ représente 142 % de sa possibilité cible et est fondée sur le rendement de Suncor et celui de M. Cowan. La valeur à l'attribution des intéressements à long terme de M. Cowan, sous forme d'options d'achat d'actions, d'UALR et d'UANR, s'est établie à 3 002 802 $, comme il est indiqué dans le graphique ci-dessous. La valeur réelle de l'attribution variera en fonction du cours de l'action et du rendement futurs de Suncor.

Rémunération directe totale ($)



Valeur des intéressements à long terme (2019-2021)



Bruno Francoeur, vice-président directeur, Services commerciaux et d'exploitation

M. Francoeur a été nommé vice-président directeur, Services commerciaux et d'exploitation de Suncor en juin 2021 et dirige les services commerciaux et d'exploitation de la Société en mettant l'accent sur l'excellence opérationnelle et la gestion des risques. Il est également responsable de la mise en œuvre des priorités essentielles à l'appui de la transformation organisationnelle visant à développer une entreprise axée sur les objectifs, les personnes, les données et la technologie. Auparavant, M. Francoeur était chef de la transformation et dirigeait le bureau de la gestion de la transformation de la Société.

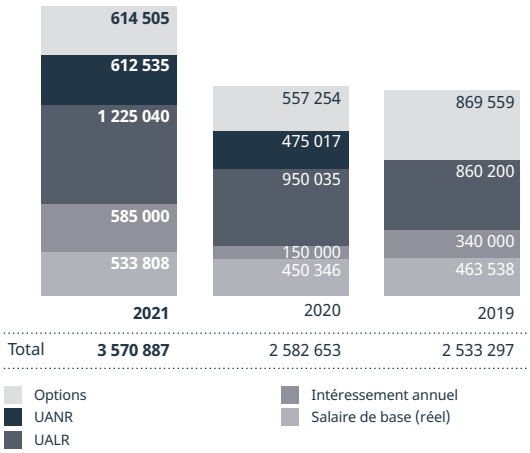
Principaux résultats en matière de rendement en 2021

- M. Francoeur a fait progresser diverses initiatives stratégiques qui devraient contribuer à l'atteinte de la cible de flux de trésorerie disponibles supplémentaires de la Société et a notamment dirigé l'initiative de transformation à l'échelle de l'entreprise et élaboré le plan de croissance des flux de trésorerie disponibles supplémentaires d'ici 2025.
- Il a augmenté considérablement les capacités numériques dans l'ensemble de la Société pour soutenir l'optimisation et l'accélération de divers projets de technologie numérique et d'analyse avancée, dépassant ainsi les cibles fixées pour 2021.
- Il a fait progresser la mise en œuvre d'une nouvelle approche de planification des ressources d'entreprise (SAP S4 et Workday) qui comprend l'établissement de processus et de données normalisés à l'échelle de l'entreprise. Ces efforts devraient entraîner des réductions de coûts annuelles durables de 275 M$.
- Il a dirigé l'initiative d'optimisation du soutien opérationnel afin d'optimiser le coût du soutien opérationnel et les réductions d'effectifs et de favoriser l'adhésion aux normes de l'industrie. Une première vague de réduction des effectifs a eu lieu en 2021 et les autres suivront en 2022.
- Il a mis sur pied le nouveau groupe des services commerciaux et d'exploitation dans l'objectif de renforcer le rendement en matière de sécurité et d'excellence opérationnelle dans l'ensemble de Suncor, notamment en mettant l'accent sur des secteurs clés (p. ex. le soutien technique à l'exploitation minière, le rendement des travaux de révision et la gestion du risque opérationnel).

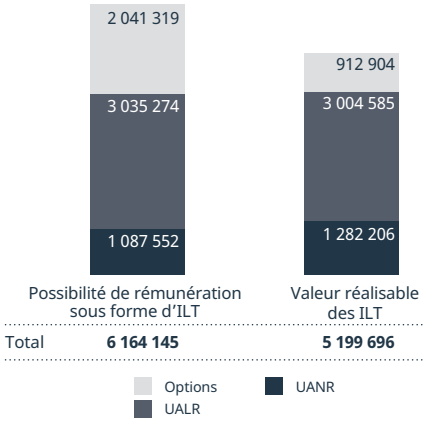
Rémunération directe totale en 2021

M. Francoeur a obtenu une augmentation de son salaire de base de 17,3 % avec prise d'effet le 28 juin 2021 en raison de sa promotion, ce qui a fait passer son salaire annuel à 575 000 $. Pendant une période de six mois en 2020, il a volontairement réduit son salaire de 25 %. L'attribution aux termes du RIA de 585 000 $ représente 131 % de sa possibilité cible et est fondée sur le rendement de Suncor et celui de M. Francoeur. La valeur à l'attribution des intéressements à long terme de M. Francoeur, sous forme d'options d'achat d'actions, d'UALR et d'UANR, s'est établie à 2 452 080 $, ce qui inclut les attributions qu'il a reçues le 28 juin 2021 dans le cadre de sa promotion à l'échelon de vice-président directeur, comme il est indiqué dans le graphique ci-dessous. La valeur réelle de l'attribution variera en fonction du cours de l'action et du rendement futurs de Suncor.

Rémunération directe totale ($)



Valeur des intéressements à long terme (2019-2021)



Michael R. MacSween, Vice-président directeur, Exploitation minière et valorisation

M. MacSween a été nommé vice-président directeur, Exploitation minière et valorisation en 2021. À ce titre, il dirige toutes les activités d'exploitation minière et de valorisation de Suncor, y compris l'actif Syncrude, dont Suncor a pris en charge l'exploitation en septembre 2021. Auparavant, M. MacSween était vice-président directeur, Amont et était responsable de tous les actifs exploités et non exploités des unités d'exploitation Sables pétrolifères, In situ et Exploration et production de Suncor. M. MacSween siège au conseil d'administration du Bureau canadien de soudage, de Syncrude et de l'organisme Centraide pour la région de Calgary.

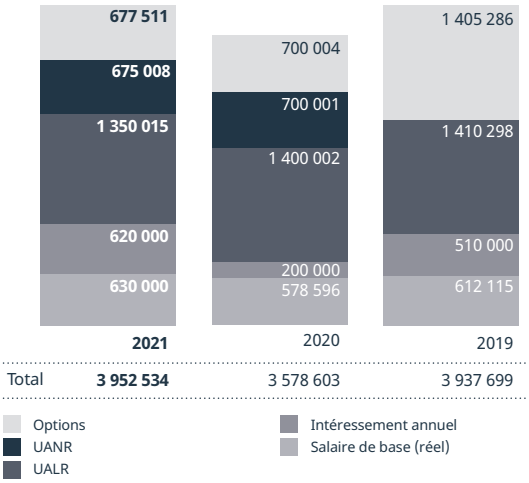
Principaux résultats en matière de rendement en 2021

- M. MacSween a fait réaliser une évaluation de la sécurité à l'externe pour se pencher sur des décès d'entrepreneurs survenus sur des sites miniers. Il a pris des mesures pour examiner et améliorer la confiance et la culture en matière de leadership, ainsi que les communications avec les entrepreneurs. Malheureusement, un entrepreneur a été blessé mortellement au début de 2022.
- Il a donné la priorité à la sécurité de la main-d'œuvre dans l'ensemble des activités dans le contexte de la pandémie de COVID-19 et a exécuté avec succès d'importants travaux de maintenance planifiés sur de nombreux sites des Activités en amont.
- Il a amélioré la fiabilité dans l'unité d'exploitation In Situ, qui a enregistré d'excellents résultats de production, y compris des records de production trimestriels consécutifs, au premier semestre de l'exercice.
- Il a pris en charge avec succès l'exploitation de l'actif Syncrude au troisième trimestre, marquant un pas décisif dans l'amélioration de l'intégration, de l'efficience et de la compétitivité de tous les actifs exploités par Suncor dans la municipalité régionale de Wood Buffalo; les synergies annuelles brutes durables devraient atteindre 300 M$ d'ici la fin de 2023.
- Il a mis au point l'accord de restructuration de la propriété du projet Terra Nova et a poursuivi le projet de prolongation de la durée de vie des actifs, qui devrait prolonger la durée de la production de ce projet d'environ 10 ans.
- Il a formé Astisiy Limited Partnership, par l'intermédiaire de laquelle huit communautés autochtones et Suncor ont acquis une participation de 15 % dans le pipeline Northern Courier.
- Il a continué de siéger au conseil d'administration du Bureau canadien du soudage, de Syncrude et de l'organisme Centraide pour la région de Calgary.

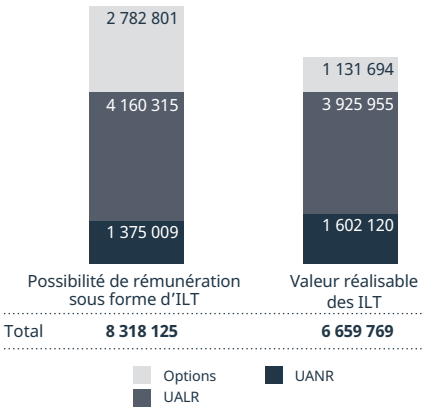
Rémunération directe totale en 2021

M. MacSween n'a pas obtenu d'augmentation de son salaire de base en 2021 en raison de l'incertitude économique associée à la pandémie de COVID-19 en cours. Pendant une période de six mois en 2020, il a volontairement réduit son salaire de 25 %. L'attribution aux termes du RIA de 620 000 $ représente 123 % de sa possibilité cible et est fondée sur le rendement de Suncor et celui de M. MacSween. De nombreux faits marquants se sont produits en 2021; toutefois, la note de rendement individuel de M. MacSween aux fins du RIA indiquée à la page 47 a été réduite en comparaison de celle des autres membres de la haute direction compte tenu des revers opérationnels. La valeur à l'attribution des intéressements à long terme de M. MacSween, sous forme d'options d'achat d'actions, d'UALR et d'UANR, s'est établie à 2 702 534 $, comme il est indiqué dans le graphique ci-dessous. La valeur réelle de l'attribution variera en fonction du cours de l'action et du rendement futurs de Suncor.

Rémunération directe totale ($)



Valeur des intéressements à long terme (2019-2021)



Kristopher P. Smith, vice-président directeur, Aval

M. Smith a été nommé vice-président directeur, Aval de Suncor en octobre 2015. En cette qualité, il est responsable de l'exploitation du réseau de raffinage de Suncor en Amérique du Nord, y compris la distribution et la commercialisation de produits raffinés sous la marque Petro-Canada, et des activités de Suncor dans le secteur de l'énergie renouvelable et des carburants à faible teneur en carbone. Il dirige également les fonctions de la stratégie et du développement commercial de Suncor, y compris l'élaboration et l'exécution des plans d'affaires à long terme. Il est membre et ancien président du conseil d'administration de l'Association canadienne des carburants et siège au conseil of d'Evok Innovations (fonds de technologie et d'innovation établi par Suncor et Cenovus) et d'Actua (le plus grand organisme canadien offrant aux jeunes des programmes d'acquisition de connaissances en sciences, en technologie, en ingénierie et en mathématiques).

Principaux résultats en matière de rendement en 2021

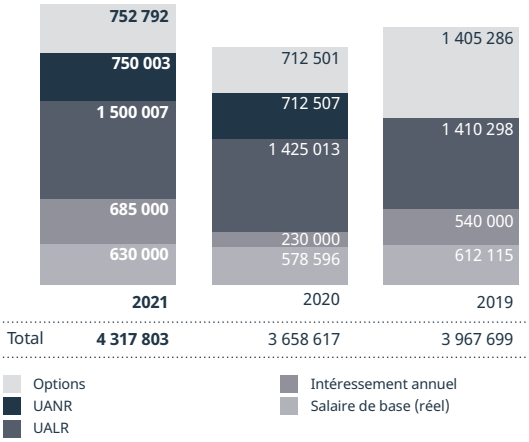
- M. Smith a dirigé des initiatives d'amélioration de la sécurité des personnes et des procédés dans les Activités en aval, ce qui a entraîné la plus faible fréquence de blessures à comptabiliser pour cette unité d'exploitation depuis la fusion de Suncor et de Petro-Canada en 2009.
- Le secteur Raffinage et commercialisation a généré des fonds provenant de l'exploitation ajustés[1)] annuels de plus de 3,3 G$ en 2021, ce qui a coïncidé avec une période de volatilité continue de la demande en raison de la pandémie de COVID-19 et avec la mise en œuvre d'un important programme de révision. De plus, ce secteur a atteint un taux d'utilisation moyen de la capacité de raffinage de 89 % en 2021, ce qui est plus élevé que la moyenne de l'industrie canadienne et nord-américaine.
- M. Smith a veillé à la maximisation de la valeur de la production de Suncor grâce à des activités stratégiques d'approvisionnement et d'optimisation des actifs, à une bonne performance sur le plan des échanges commerciaux et à l'exécution de la stratégie d'accès aux marchés de Suncor.
- Il a renforcé les réseaux de vente au détail et en gros de Petro-Canada, ce qui a entraîné une hausse des ventes de pétrole et des records de vente de produits non pétroliers. Petro-Canada continue de dominer le marché canadien, dont elle détient la plus grande part de marché.
- Il a dirigé avec succès le déménagement du bureau des Activités en aval de Mississauga (Ontario) à Calgary (Alberta).
- Il a fait progresser la stratégie d'expansion énergétique de Suncor en développant continuellement son portefeuille de carburants à faible teneur en carbone, y compris des projets technologiques en cours avec Enerkem et Lanzajet et le projet d'hydrogène propre en coentreprise avec ATCO.
- En collaboration avec le chef de la direction et le chef des finances, il a fait progresser la stratégie de l'entreprise.

1) Les fonds provenant de l'exploitation sont une mesure hors PCGR. Voir la rubrique « Avis ».

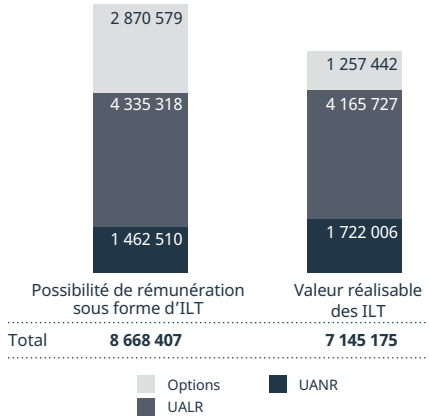
Rémunération directe totale en 2021

M. Smith n'a pas obtenu d'augmentation de son salaire de base en 2021 en raison de l'incertitude économique associée à la pandémie de COVID-19 en cours. Pendant une période de six mois en 2020, il a volontairement réduit son salaire de 25 %. L'attribution aux termes du RIA de 685 000 $ représente 136 % de sa possibilité cible et est fondée sur le rendement de Suncor et celui de M. Smith. La valeur à l'attribution des intéressements à long terme de M. Smith, sous forme d'options d'achat d'actions, d'UALR et d'UANR, s'est établie à 3 002 802 $, comme il est indiqué dans le graphique ci-dessous. La valeur réelle de l'attribution variera en fonction du cours de l'action et du rendement futurs de Suncor.

Rémunération directe totale ($)



Valeur des intéressements à long terme (2019-2021)



Perspectives pour 2022 :

Au terme de l'examen annuel de la structure de la rémunération des membres de la haute direction effectué en 2021, le CRHR a approuvé, avec prise d'effet en 2022, les modifications suivantes du programme de rémunération afin que celui-ci demeure concurrentiel par rapport aux sociétés comparables et favorise le rendement en matière de durabilité :

- Les membres de la haute direction ont reçu des UALRC, une nouvelle forme d'UALR qui seront acquises en fonction des progrès réalisés par rapport aux initiatives climatiques de la Société.
- Pour le président et le chef de la direction, la possibilité cible aux termes du régime d'intéressement annuel est passée de 125 % à 135 % du salaire de base et l'attribution cible d'ILT est passée de 550 % à 675 % du salaire de base médian.
- Pour les vice-présidents directeurs, la possibilité cible aux termes du régime d'intéressement annuel est passée de 80 % à 85 % du salaire de base.

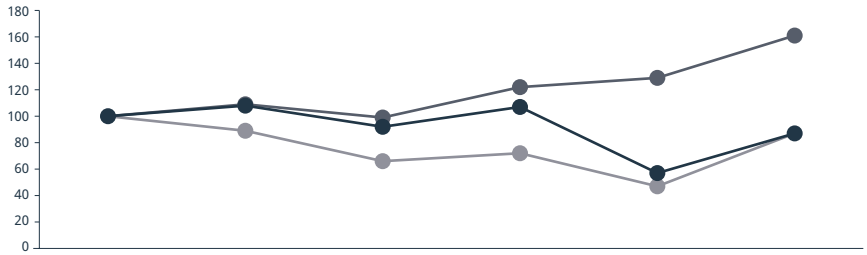
Le 1er février 2022, le conseil a approuvé une attribution d'options, d'UALR et d'UANR aux membres de la haute direction visés avec prise d'effet le 11 février 2022, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous, conformément aux conditions du ROAA, du régime d'UALR et du régime d'UANR, respectivement. Le prix d'exercice des options est de 36,76 $ et le prix d'attribution des UALR et des UANR est de 36,76 $.

Nom	Options	UALRC	UALR	UANR
M.S. LITTLE	246 441	12 242	110 175	61 208
A. COWAN	79 409	3 945	35 501	19 723
B.Y. FRANCOEUR	64 349	3 197	28 768	15 983
M.R. MACSWEEN	62 980	3 129	28 156	15 643
K.P. SMITH	78 040	3 877	34 889	19 383

Harmonisation de la rémunération des membres de la haute direction avec la valeur pour les actionnaires

Dans un secteur soumis aux cycles des prix des marchandises, Suncor continue de se concentrer sur la croissance de la valeur à long terme et les rendements pour les actionnaires. Le graphique du rendement suivant illustre le RTA cumulatif de Suncor pour les cinq dernières années par rapport à des indices boursiers de référence. Pendant la période d'évaluation, la rémunération directe totale réalisable de nos membres de la haute direction visés, telle qu'on la voit dans le graphique de la rémunération réalisable à la page 56, a généralement concordé avec le RTA. Une part importante de cette rémunération est liée au cours des actions de Suncor et est donc harmonisée avec les intérêts des actionnaires.

Graphique du rendement[1)]



	2016	2017	2018	2019	2020	**2021**
Suncor Énergie Inc.	100	108	92	107	57	**87**
Indice composé S&P/TSX (VIRG)	100	109	99	122	129	**161**
Indice plafonné de l'énergie S&P/TSX (VIRG)	100	89	66	72	47	**87**

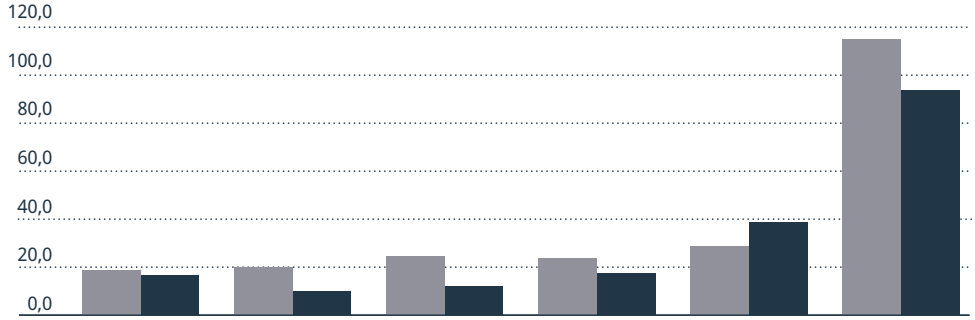
1) Le graphique reflète le rendement cumulatif total, dans l'hypothèse du réinvestissement de tous les dividendes et d'un investissement de 100 $ le 1er janvier 2017 dans des actions ordinaires, dans l'indice composé S&P/TSX (VRIG) et dans l'indice plafonné de l'énergie S&P/TSX (VRIG), respectivement.

2) Les valeurs à la fin de l'exercice de chaque investissement indiquées dans le graphique sont fondées sur la hausse du cours des actions et le réinvestissement des dividendes.

Rémunération réalisable des membres de la haute direction visés. La possibilité de rémunération et la rémunération directe totale réalisable des membres de la haute direction visés pour la période de 2017 à 2021 sont indiquées dans le graphique ci-dessous. Pour cette période de cinq ans, la valeur de la rémunération réalisable au 31 décembre 2021 quant à la rémunération directe totale des membres de la haute direction visés a été inférieure d'environ 19 % à la possibilité de rémunération, telle qu'elle a été établie conformément à la méthodologie décrite dans les notes complémentaires du graphique. Cette baisse de la valeur de la rémunération réalisable quant à la rémunération directe totale des membres de la haute direction visés pour la période d'évaluation correspond généralement à la tendance du rendement total de l'investissement indiqué pour les actions ordinaires de Suncor dans le graphique du RTA qui figure ci-dessus.

Les montants indiqués pour M. Little, le président et chef de la direction actuel, sont ventilés dans le graphique ci-dessous. La valeur de la rémunération réalisable est inférieure d'environ 18 % à la possibilité de rémunération, ce qui témoigne de l'harmonisation des programmes de rémunération des membres de la haute direction avec les intérêts des actionnaires.

Rémunération réalisable – Rémunération directe totale en millions ($)[1)2)3)]



	2017	2018	2019	2020	2021	Total sur 5 ans
Possibilité de rémunération	18,61	19,67	24,51	23,58	28,46	114,83
Rémunération réalisable	16,34	9,66	11,85	17,22	38,45	93,52

1) M. Francoeur, dont la rémunération de 2017 et de 2018 n'avait pas été rendue publique puisqu'il n'était pas membre de la haute direction visé pendant cette période, est exclu de ces deux années.

2) Les barres représentant la possibilité de rémunération illustrent la possibilité de rémunération directe totale, telle qu'elle est indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, au 31 décembre de l'année indiquée et, dans le cas du total cumulatif des cinq années, la somme des possibilités de rémunération indiquées pour la période de 2017 à 2021. La possibilité de rémunération comprend la valeur prévue du salaire et de l'intéressement annuel gagné au cours de l'année indiquée et la juste valeur à la date d'attribution des attributions annuelles d'intéressements à moyen et à long terme effectuées au cours de l'année indiquée, établie au moyen de la méthodologie d'évaluation décrite dans le tableau sommaire de la rémunération qui figure dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction de Suncor pour l'année visée.

3) Les barres représentant la rémunération réalisable du graphique illustrent la rémunération réalisable quant à la rémunération directe totale de l'année indiquée et, dans le cas du total cumulatif des cinq années, la somme des rémunérations réalisables indiquées pour la période de 2017 à 2021. La rémunération réalisable comprend la valeur actuelle du salaire et de l'intéressement annuel gagnés au cours de l'année indiquée et les intéressements à moyen et à long terme annuels attribués au cours de l'année indiquée, évalués comme suit : (i) la valeur (cours obtenu moins prix d'exercice) des options qui ont été attribuées cette année-là et qui ont été exercées au plus tard le 31 décembre 2021; (ii) la valeur « dans le cours » (au 31 décembre 2021) des options qui ont été attribuées cette année-là et qui n'avaient pas été exercées au 31 décembre 2021; (iii) la valeur attribuée aux UANR et aux UALR qui ont été attribuées cette année-là et qui avaient été acquises au plus tard le 31 décembre 2021; et (iv) la valeur (au 31 décembre 2021) attribuée aux UANR et aux UALR, dans l'hypothèse d'un facteur de rendement de 100 % dans le cas des UALR, qui avaient été attribuées cette année-là et qui n'avaient pas été acquises au 31 décembre 2021.

Coûts de la direction. Le tableau suivant illustre la rémunération directe totale globale des membres de la haute direction visés par rapport aux FPEA de Suncor pour les exercices clos les 31 décembre 2021 et 2020 et à la capitalisation boursière de Suncor à ces dates.

	2021	2020
Rémunération directe totale de tous les membres de la haute direction visés[1)]	**28,5 M$**	24,4 M$
FPEA pour l'exercice clos le 31 décembre[2)]	**10,3 G$**	4,1 G$
Rémunération directe totale sous forme de pourcentage (%) des FPEA pour l'exercice clos le 31 décembre	**0,28 %**	0,60 %
Rémunération directe totale sous forme de pourcentage (%) de la capitalisation boursière de Suncor au 31 décembre	**0,06 %**	0,07 %

1) En millions. La rémunération directe totale comprend le salaire et les intéressements annuels gagnés au cours de l'année indiquée et la juste valeur à la date d'attribution des intéressements à moyen et à long terme annuels attribués au cours de l'année indiquée, établie au moyen de la méthodologie d'évaluation décrite dans le tableau sommaire de la rémunération de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction et dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2019 de Suncor.

2) En milliards. Pour 2020, les FPEA aux fins du RIA de 4,1 G$ ont été ajustés pour exclure la Subvention salariale d'urgence du Canada, la provision pour transport liée à Keystone XL et certains coûts imprévus liés à la lutte contre la pandémie de COVID-19. Les FPEA sont une mesure hors PCGR. Voir la rubrique « Avis ».

Information sur la rémunération des membres de la haute direction visés

Total des titres de capitaux propres détenus. Le tableau suivant présente le total des titres de capitaux propres détenus par les membres de la haute direction visés pour les exercices clos les 31 décembre 2020 et 2021 et indique la variation nette en 2021 et la valeur totale à risque au 31 décembre 2021.

	31 décembre 2020					31 décembre 2021				
Nom	Actions	UAD[1)2)]	UALR[1)3)]	Options	UANR[1)]	Actions	UAD[1)2)]	UALR[1)3)]	Options	UANR[1)]
M.S. LITTLE	80 327	120 283	206 965	2 298 531	57 660	115 923	124 798	325 742	2 506 747	162 871
A. COWAN	57 973	52 439	75 701	1 379 489	19 333	57 973	54 408	108 815	1 366 095	54 407
B.Y. FRANCOEUR	—	31 294	47 830	629 793	12 889	8 000	38 667	81 023	689 088	40 512
M.R. MACSWEEN	55 011	85 812	74 140	1 319 053	18 994	63 514	89 033	101 239	1 284 518	50 619
K.P. SMITH	47 261	22 875	74 819	1 381 489	19 333	60 422	23 734	108 815	1 340 895	54 407

	Variation nette en 2021				
Nom	Actions	UAD[1)2)]	UALR[1)]	Options	UANR[1)]
M.S. LITTLE	35 596	4 515	118 777	208 216	105 211
A. COWAN	—	1 969	33 114	(13 394)	35 074
B.Y. FRANCOEUR	8 000	7 373	33 193	59 295	27 623
M.R. MACSWEEN	8 503	3 221	27 099	(34 535)	31 625
K.P. SMITH	13 161	859	33 996	(40 594)	35 074

	Valeur à risque						
Nom	Valeur des actions[4)] ($)	Valeur des UAD[4)] ($)	Valeur des UALR[4)] ($)	Valeur des options[5)] ($)	Valeur des UANR[4)] ($)	Valeur totale à risque ($)	Multiple du salaire (n^bre^)
M.S. LITTLE	3 668 963	3 949 857	10 309 734	4 132 308	5 154 867	27 215 729	22,0
A. COWAN	1 834 845	1 722 013	3 443 995	1 588 642	1 721 982	10 311 477	15,6
B.Y. FRANCOEUR	253 200	1 223 811	2 564 378	1 020 903	1 282 205	6 344 496	11,0
M.R. MACSWEEN	2 010 218	2 817 894	3 204 214	1 390 894	1 602 091	11 025 312	17,5
K.P. SMITH	1 912 356	751 181	3 443 995	1 588 642	1 721 982	9 418 156	14,9

1) Les UAD, les UALR et les UANR tiennent compte du réinvestissement des dividendes. Les UAD, les UALR et les UANR sont arrondies aux fins d'illustration.

2) Les membres de la haute direction visés peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur attribution aux termes du RIA sous forme d'UAD au lieu d'espèces.

3) À l'exclusion des attributions d'UALR qui ont été acquises le 31 décembre 2020, dans le cas des valeurs indiquées pour 2020, et des attributions d'UALR qui ont été acquises le 31 décembre 2021, dans le cas des valeurs indiquées pour 2021.

4) La valeur des attributions d'actions et des attributions fondées sur des actions est calculée en fonction du cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX le 31 décembre 2021 (31,65 $). Les attributions fondées sur des actions sont calculées en fonction des unités réelles, y compris les fractions d'unités, au 31 décembre 2021. Le taux de paiement projeté des UALR est de 100 %.

5) La valeur des options est fondée sur le montant « dans le cours » des options pouvant être exercées et ne pouvant être exercées qui étaient détenues au 31 décembre 2021. Le montant « dans le cours » est la différence entre le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX au 31 décembre 2021 (31,65 $) et le prix d'exercice de l'option.

Tableau sommaire de la rémunération. Le tableau suivant donne des renseignements concernant la rémunération versée aux membres de la haute direction visés pour les exercices clos les 31 décembre 2021, 2020 et 2019.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire ($)	Attributions fondées sur des actions[1] ($)	Attributions fondées sur des options[2] ($)	Rémunération aux termes des régimes d'intéressement non fondés sur des titres de capitaux propres ($)		Valeur du régime de retraite[4][5] ($)	Autre rémunération[6] ($)	Rémunération totale ($)
					Annuelle[3]	À long terme			
M.S. LITTLE	2021	1 235 000	6 750 031	2 258 366	1 960 000	—	(529 500)	126 894	11 800 791
Président et chef de la direction[7]	2020	990 635[8]	6 375 042	2 125 005	575 000	—	(16 200)	91 023	10 140 505
	2019	1 145 769	3 574 991	3 560 807	1 700 000	—	1 651 100	86 017	11 718 684
A. COWAN	2021	660 000	2 250 010	752 792	750 000	—	1 097 700	35 820	5 546 322
Chef des finances	2020	607 269[8]	2 137 520	712 501	240 000	—	881 800	45 680	4 624 770
	2019	647 115	1 444 706	1 439 658	560 000	—	782 000	45 528	4 919 007
B.Y. FRANCOEUR	2021	533 808	1 837 574	614 505	585 000	—	1 557 700	18 255	5 146 842
Vice-président directeur, Services commerciaux et d'exploitation[9]	2020	450 346[8]	1 425 052	557 254	150 000	—	442 200	25 089	3 049 942
	2019	463 538	860 200	869 559	340 000	—	1 395 900	23 267	3 952 464
M.R. MACSWEEN	2021	630 000	2 025 023	677 511	620 000	—	229 600	29 539	4 211 673
Vice-président directeur, Exploitation minière et valorisation	2020	578 596[8]	2 100 003	700 004	200 000	—	(50 100)	36 228	3 564 731
	2019	612 115	1 410 298	1 405 286	510 000	—	(36 600)	37 063	3 938 162
K.P. SMITH	2021	630 000	2 250 010	752 792	685 000	—	28 800	20 607	4 367 209
Vice-président directeur, Aval	2020	578 596[8]	2 137 520	712 501	230 000	—	(49 700)	30 253	3 639 170
	2019	612 115	1 410 298	1 405 286	540 000	—	507 700	29 178	4 504 577

1) Pour les attributions fondées sur des actions, la juste valeur des attributions à la date d'attribution reflète le nombre d'UALR, d'UANR ou d'UAD attribuées multiplié par le prix d'attribution. Nous utilisons cette méthodologie à des fins de concordance avec la pratique du marché et la méthodologie utilisée dans l'analyse du marché concurrentiel. Le prix d'attribution correspondait à la moyenne des cours extrêmes auxquels les actions ordinaires se sont négociées à la TSX pendant les cinq jours de bourse précédant la date de l'attribution. Les UAD reçues en raison d'un choix volontaire de reporter le versement de l'intéressement annuel qui aurait autrement été payé en espèces sont comprises dans la rémunération aux termes des régimes d'intéressement non fondés sur des titres de capitaux propres. Pour de plus amples renseignements concernant les prix d'attribution des attributions fondées sur des actions octroyées aux membres de la haute direction visés, voir l'annexe A.

2) Suncor évalue ses attributions fondées sur des options à l'aide de la méthodologie Black Scholes, conformément aux Normes internationales d'information financière, à des fins de concordance avec l'évaluation comptable. Pour les attributions fondées sur des options, la juste valeur des attributions à la date d'attribution reflète le nombre d'options attribuées multiplié par la juste valeur comptable. La juste valeur de l'attribution d'options de 2021 était de 5,40 $. La juste valeur a été calculée à l'aide des hypothèses qui suivent : cours moyen pondéré de l'action ordinaire de 22,71 $, durée prévue de 5 ans, volatilité de 40 %, taux sans risque de 0,5 % et rendement en dividendes de 3,5 %. M. Francoeur a reçu une attribution d'options évaluée à 5,40 $, et une autre, dans le cadre de sa promotion, évaluée à 7,99 $. Pour de plus amples renseignements sur les attributions d'options de 2020 et de 2019, voir le tableau sommaire de la rémunération dans les circulaires de sollicitation de procurations par la direction 2021 et 2020 de Suncor, respectivement.

3) Représente uniquement les attributions gagnées aux termes du RIA de Suncor. Les attributions gagnées et incluses aux termes du RIA pour le rendement de 2021 ont été versées en 2022. De même, les attributions gagnées et incluses pour 2020 et 2019 ont été versées au cours de l'année suivant l'année au cours de laquelle elles ont été gagnées.

4) La valeur du régime de retraite reflète la variation attribuable à des éléments rémunératoires indiquée dans les tableaux figurant aux rubriques « Régimes à prestations déterminées » et « Régimes à cotisations déterminées » à la page 62.

5) La variation de l'intéressement annuel cible de 2020 appliquée à la valeur du régime de retraite a été sous-estimée en 2020 pour MM. Cowan, Francoeur, MacSween et Smith; elle a été corrigée et est prise en compte dans la valeur du régime de retraite indiquée ci-dessus pour 2021.

6) Pour tous les membres de la haute direction visés, la colonne intitulée « Autre rémunération » pour 2021 comprend le montant des frais réels engagés par Suncor relativement aux cotisations de la Société au régime d'épargne de Suncor. En 2021, en raison du contexte économique, Suncor a réduit sa cotisation, qui est passée de 7,5 % à 5 % des gains de base, à égalité, pour le compte du membre de la haute direction. Pour M. Little, la colonne intitulée « Autre rémunération » comprend une allocation annuelle pour avantages accessoires de 35 000 $, qui constitue un avantage imposable versé semestriellement. Les montants globaux des avantages accessoires annuels et des autres avantages personnels n'ont pas dépassé le moindre des montants suivants, à savoir 50 000 $ ou 10 % du salaire annuel total, pour chacun des membres de la haute direction visés, à l'exception de M. Little, pour l'exercice 2021 et ne sont pas inclus dans la valeur indiquée dans la colonne intitulée « Autre rémunération ». Chacun des membres de la haute direction visés, à l'exception de M. Little, reçoit une allocation annuelle pour avantages accessoires de 30 000 $.

7) M. Little a été nommé président et chef de l'exploitation le 15 novembre 2018, puis président et chef de la direction le 2 mai 2019.

8) Les membres de la haute direction visés ont choisi, sur une base volontaire, de réduire leur salaire temporairement en 2020.

9) M. Francoeur a été nommé vice-président directeur, Services commerciaux et d'exploitation le 28 juin 2021.

Attributions fondées sur des actions et attributions fondées sur des options. Le tableau suivant donne certains renseignements sur les attributions fondées sur des options et les attributions fondées sur des actions en cours des membres de la haute direction visés au 31 décembre 2021. Pour obtenir des renseignements plus détaillés, notamment le prix d'exercice et la date d'expiration, sur chacune des attributions fondées sur des options détenues par les membres de la haute direction visés au 31 décembre 2021, voir l'annexe A.

	Attributions fondées sur des options		Attributions fondées sur des actions		
Nom	Nombre total de titres sous-jacents aux options non exercées	Valeur totale des options « dans le cours » non exercées[1] ($)	Nombre total d'actions ou d'unités d'actions non acquises[2]	Valeur marchande de ou de paiement totale des attributions fondées sur des actions non acquises[2)3)] ($)	Valeur marchande ou de paiement totale des attributions fondées sur des actions non payées ou placées[4] ($)
M.S. LITTLE	2 506 747	4 132 308	488 614	15 464 645	5 779 358
A. COWAN	1 366 095	1 588 642	163 223	5 166 017	2 461 341
B.Y. FRANCOEUR	689 088	1 020 904	121 535	3 846 587	900 863
M.R. MACSWEEN	1 284 518	1 390 894	151 860	4 806 359	3 539 621
K.P. SMITH	1 340 895	1 588 642	163 223	5 166 017	1 472 915

1) La valeur des options reflète le montant « dans le cours » des options pouvant être exercées et ne pouvant être exercées qui étaient détenues au 31 décembre 2021. Le montant « dans le cours » correspond à la différence entre le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX au 31 décembre 2021 (31,65 $) et le prix d'exercice de l'option.

2) Comprend les UANR attribuées aux termes du régime d'UANR et les UALR attribuées aux termes du régime d'UALR qui étaient détenues par le membre de la haute direction visé au 31 décembre 2021. Exclut les UALR attribuées en 2019 qui ont été acquises le 31 décembre 2021.

3) La valeur des UANR et des UALR est calculée en fonction des unités réelles, y compris les fractions d'actions, multipliées par le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX au 31 décembre 2021 (31,65 $). Le taux de paiement des UALR devrait correspondre à la cible. Aux termes du régime d'UALR, entre 0 % et 200 % des UALR peuvent être acquises en fonction du rendement enregistré à la fin de la période de trois ans. Voir « Sommaire des régimes d'intéressement – Régimes d'unités d'actions liées au rendement » pour de plus amples renseignements.

4) Les attributions fondées sur des actions comprennent les UAD attribuées aux termes du régime d'UAD qui étaient détenues par les membres de la haute direction visés au 31 décembre 2021. Toutes les UAD attribuées aux membres de la haute direction visés après 2014 ont été attribuées en échange du report volontaire du versement des attributions aux termes du RIA qui auraient autrement été payées en espèces. Les UAD ne peuvent être rachetées que lorsque le membre de la haute direction visé cesse d'être un employé. La valeur des UAD est calculée en fonction du cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX au 31 décembre 2021 (31,65 $). Ce montant comprend également les UALR émises en 2019 aux termes du régime d'UALR qui ont été acquises le 31 décembre 2021 et payées en février 2022. La valeur de ces UALR est fondée sur le paiement réel.

Attributions aux termes des régimes d'intéressement – Valeur acquise ou gagnée au cours de l'exercice. Le tableau suivant indique la valeur des attributions fondées sur des options à la date d'acquisition, la valeur des attributions fondées sur des actions qui a été acquise au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2021 et la valeur de la rémunération aux termes des régimes d'intéressement non fondés sur des titres de capitaux propres gagnée au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2021 pour les membres de la haute direction visés.

Nom	Attributions fondées sur des options – valeur acquise au cours de l'exercice (à la date d'acquisition)[1] ($)	Attributions fondées sur des actions – valeur acquise au cours de l'exercice[2)3)] ($)	Rémunération aux termes des régimes d'intéressement non fondés sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice[4] ($)
M.S. LITTLE	—	1 829 491	1 960 000
A. COWAN	—	739 324	750 000
B.Y. FRANCOEUR	—	590 229	585 000
M.R. MACSWEEN	—	721 716	620 000
K.P. SMITH	—	721 716	685 000

1) Le tiers de chacune des options qui ont été attribuées aux termes du ROAA en 2018, en 2019 et en 2020 a été acquis en 2021.

2) Ce montant comprend les UALR émises en 2019 aux termes du régime d'UALR qui ont été acquises le 31 décembre 2021 et payées en février 2022. Les valeurs indiquées sont fondées sur le paiement réel.
3) Pour M. Francoeur, ce montant comprend les UAD émises au lieu d'une attribution en espèces aux termes du RIA de 2020, qui lui ont été attribuées en 2021. La valeur des UAD est calculée en fonction du prix d'attribution.
4) Renvoie à des paiements d'intéressements annuels faits aux termes du RIA accordés en février 2022 en reconnaissance du rendement en 2021.

Exercice d'options – Valeur réalisée au cours de l'exercice. Les membres de la haute direction visés n'ont acquis aucune action ordinaire de Suncor à l'exercice d'options au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Ententes de retraite de Suncor. Le régime de retraite de Suncor Énergie est un régime de pension agréé qui fournit un revenu de retraite aux employés et anciens employés de Suncor, y compris MM. Little, Cowan, Francoeur, MacSween et Smith. Le revenu de retraite est fondé sur le solde d'un compte de cotisations déterminées ou, selon l'admissibilité de l'employé, sur la combinaison d'une rente de retraite à prestations déterminées, où des prestations sont payées par l'employé, et du solde d'un compte de cotisations déterminées. MM. Little, Cowan, MacSween et Smith participent à l'option de combinaison du régime, tandis que M. Francoeur participe à l'option à cotisations déterminées.

En plus de la rente prévue aux termes du régime de retraite de Suncor Énergie, certains membres de la haute direction peuvent recevoir des prestations de retraite complémentaires aux termes du RCRD. Aux termes du RCRD, les nouveaux participants doivent être approuvés par le CRHR. Neuf personnes qui sont actuellement membres de la haute direction de Suncor participaient au RCRD au 31 décembre 2021.

SURVOL DU RCRD

- ✓ reconnaît uniquement le service auprès de Suncor
- ✓ constitue un outil de fidélisation utile grâce à l'accumulation immédiate
- ✓ exige cinq années de service à titre de membre de la haute direction pour l'acquisition
- ✓ limite la rémunération à un maximum de deux fois le salaire de base

Le RCRD est un régime de retraite complémentaire non agréé conçu pour recruter des membres de la haute direction en milieu de carrière au moyen d'un revenu de retraite concurrentiel fondé sur la carrière qui est caractérisé par une accumulation immédiate. Cet élément de recrutement est équilibré par des caractéristiques qui limitent la rente du membre de la haute direction : (i) en exigeant que le membre de la haute direction compte cinq années de service pour avoir droit aux prestations aux termes du RCRD, soit cinq années de plus que le nombre d'années de service requises aux termes du régime de retraite de Suncor Énergie; (ii) en limitant le service à l'expérience liée à Suncor uniquement, à la fois aux fins de l'acquisition et aux fins de l'accumulation des prestations; (iii) en limitant la rente totale du membre de la haute direction à 50 % de sa rémunération, à moins que ses années de service totalisent plus de 25 ans, auquel cas le pourcentage maximal est de 70 % de la rémunération du membre de la haute direction; et (iv) en limitant la rémunération du membre de la haute direction à un maximum correspondant au double du salaire de base (le salaire de base majoré d'une prime cible incitative annuelle maximale de 100 % du salaire de base). Tous les membres de la haute direction visés sont membres du RCRD. Voici plus de précisions sur le RCRD.

- L'adhésion au RCRD commence à la date de nomination au poste de membre de la haute direction.
- La rente aux termes du RCRD correspond à la rémunération du membre de la haute direction multipliée par un taux d'accumulation combiné de 5 % par année de service à titre de membre de la haute direction, plus un pourcentage établi selon la formule de calcul de la rente déterminé à l'égard du régime de retraite de Suncor Énergie ayant trait aux années de service antérieures à son entrée en fonction comme membre de la haute direction, sous réserve d'un taux d'accumulation combiné de 50 %. La rente est majorée d'un pourcentage supplémentaire de 1,5 % de la rémunération du membre de la haute direction gagnée pour l'emploi à titre de membre de la haute direction après 25 années de service. La rente totale est limitée à 70 % de la rémunération du membre de la haute direction, comme il est décrit ci-dessous.
- La rémunération des membres de la haute direction représente un montant annualisé du salaire moyen majoré d'une prime cible pour les 36 meilleurs mois consécutifs des 180 derniers mois de service ininterrompu. La prime cible ne peut dépasser 80 % du salaire de base pour les membres de la haute direction et 100 % pour le chef de la direction.
- Cinq années de service en qualité de membre de la haute direction, y compris, s'il y a lieu, le délai de préavis en cas de cessation d'emploi ou la période correspondant au paiement tenant lieu de ce préavis, sont requises pour que les droits aux termes du RCRD soient acquis. Les membres de la haute direction comptant moins de cinq années de service à ce titre ne sont pas admissibles à recevoir des paiements de retraite complémentaires aux termes du RCRD, sauf en cas de changement de contrôle ou de cessation d'emploi à la survenance de certains événements déterminés ou après.
- En cas de départ à la retraite avant l'âge de 60 ans, les paiements aux termes du RCRD seront réduits de $^{5}/_{12}$ de 1 % par mois de retraite précédant la date du

60e anniversaire du membre de la haute direction; il n'y a aucune réduction en cas de départ à la retraite à compter de l'âge de 60 ans.

- La forme normale de paiement au moment de la retraite et la base du calcul des prestations indiquées dans le tableau présenté à la rubrique « Régimes à prestations déterminées » sont les suivantes : pour les membres de la haute direction mariés, rente réversible, dont 50 % au conjoint survivant non-membre; et pour les membres de la haute direction célibataires, rente viagère, avec annuités certaines durant 10 ans.
- Une tranche du revenu de retraite est payable aux termes du régime de retraite de Suncor Énergie, y compris les options à prestations déterminées et à cotisations déterminées, et une autre tranche aux termes du RCRD. Les paiements accordés aux termes du Régime de pensions du Canada sont en sus des paiements versés aux termes des régimes de retraite de Suncor.
- Des ententes fiduciaires qui fourniront la capitalisation à long terme des obligations de Suncor envers les contribuables non américains aux termes du RCRD ont été établies.

Régimes à prestations déterminées. Le tableau qui suit résume le revenu de retraite de chacun des membres de la haute direction visés aux termes des dispositions relatives aux prestations déterminées des ententes de retraite de Suncor.

Nom	Nombre d'années de service décomptées[1)]	Prestations annuelles à payer[2)] Au 31 décembre 2021 ($)	Prestations annuelles à payer[2)] À 65 ans ($)	Obligation au titre des prestations déterminées au 1er janvier 2021[3)] ($)	Variation attribuable à des éléments rémunératoires[4)] ($)	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires[5)] ($)	Obligation au titre des prestations déterminées au 31 décembre 2021[3)] ($)
M.S. LITTLE	13	1 201 470	1 200 734	24 036 977	(531 556)	(609 969)	22 895 452
A. COWAN	7	431 683	579 756	7 316 903	1 095 644	(149 627)	8 262 920
B.Y. FRANCOEUR	25	255 231	448 107	2 592 063	1 528 490	139 629	4 260 182
M.R. MACSWEEN	26	552 762	739 842	10 631 281	227 544	(359 007)	10 499 818
K.P. SMITH	21	543 272	702 462	10 312 914	23 660	(459 260)	9 877 314

1) Pour M. MacSween, les années de service décomptées reflètent son emploi à titre de membre de la haute direction pendant 11 ans plus 15 années de service accumulées aux termes du régime de retraite de Suncor Énergie avant qu'il devienne membre de la haute direction. Pour M. Smith, les années de service décomptées reflètent son emploi à titre de membre de la haute direction pendant 10 ans plus 11 années de service accumulées aux termes du régime de retraite de Suncor Énergie avant qu'il devienne membre de la haute direction. Pour M. Francoeur, les années de service reflètent son emploi à titre de membre de la haute direction pendant 3 ans plus 22 années de service accumulées aux termes du régime de retraite de Suncor Énergie (option à cotisations déterminées) avant qu'il devienne membre de la haute direction.

2) Représente les prestations de retraite annuelles estimatives, exclusion faite des prestations accessoires payées par l'employé et compte non tenu de toute réduction applicable en cas de retraite anticipée que recevrait le membre de la haute direction visé d'après les années de service ouvrant droit à pension réelles à la date indiquée et la rémunération réelle du membre de la haute direction au 31 décembre 2021.

3) L'obligation au titre des prestations déterminées correspond à la valeur estimative de l'obligation au titre des prestations de retraite à la date indiquée d'après les hypothèses et les méthodes actuarielles en accord avec celles utilisées pour déterminer l'obligation au titre des prestations de retraite présentée par Suncor dans ses états financiers consolidés. Voir la note 23 afférente aux états financiers consolidés de Suncor pour l'exercice clos le 31 décembre 2021. Les méthodes et hypothèses utilisées pour déterminer les montants estimatifs peuvent différer de celles utilisées par d'autres sociétés et, par conséquent, il se peut que les montants ne puissent être comparés directement à ceux communiqués par d'autres sociétés.

4) La variation attribuable à des éléments rémunératoires représente l'augmentation (la diminution) de l'obligation au titre des prestations de retraite pour 2021 associée au coût annuel des prestations au titre des services rendus, aux variations de la rémunération, y compris la prime cible, qui sont plus (moins) élevées que prévu dans les hypothèses et à l'effet des modifications apportées aux régimes, s'il en est. Ce montant peut fluctuer considérablement d'une année à l'autre, étant donné que les variations de la rémunération d'une année à l'autre ont une incidence sur l'obligation au titre des prestations de retraite pour toutes les années de service décomptées.

5) Inclut des éléments tels que l'intérêt sur l'obligation, les changements dans les projections hypothétiques des salaires futurs et les variations du taux d'actualisation, entre autres.

Régimes à cotisations déterminées. Aux termes de l'option de combinaison du régime de retraite de Suncor Énergie, qui s'applique à quatre des membres de la haute direction visés, Suncor verse des cotisations aux comptes de cotisations déterminées de tous les employés correspondant à 1 % des gains de base, plus un pourcentage supplémentaire maximal de 1,5 % des gains de base et équivalant à 50 % des cotisations versées par l'employé. Pour les employés qui participent uniquement à l'option à cotisations déterminées, y compris M. Francoeur, Suncor verse des cotisations variant entre 5 % et 9 % des gains de base selon le nombre d'années de service auprès de la Société, plus un pourcentage supplémentaire maximal de 3 % et équivalant à 100 % des cotisations versées par l'employé. Toutes les cotisations aux comptes de cotisations déterminées sont soumises à des niveaux maximaux.

Aux termes du régime de retraite de Suncor Énergie, les employés peuvent investir le solde de leurs comptes dans une vaste gamme de fonds de placement offerts par le régime; le rendement du capital investi de l'employé est fondé sur le rendement de chaque fonds dans lequel l'employé a choisi d'investir ses cotisations. À la retraite, les employés peuvent transférer le solde de leurs comptes à un compte de retraite, tel qu'il est prescrit par la loi, ou la Société peut acheter une rente pour le compte de l'employé.

Le tableau suivant résume les comptes de cotisations déterminées de chacun des membres de la haute direction visés.

Nom	Valeur accumulée au 1er janvier 2021 ($)	Montant attribuable à des éléments rémunératoires ($)	Valeur accumulée au 31 décembre 2021 ($)
M.S. LITTLE	57 208	2 056	64 105
A. COWAN	42 684	2 056	52 423
B.Y. FRANCOEUR	613 237	29 210	719 218
M.R. MACSWEEN	303 362	2 056	357 441
K.P. SMITH	283 040	5 140	334 683

Conventions de cessation d'emploi et ententes en cas de changement de contrôle

Conventions de cessation d'emploi

Suncor a conclu des conventions de cessation d'emploi avec chacun des membres de la haute direction visés.

SURVOL DES CONVENTIONS DE CESSATION D'EMPLOI

- ✓ visent le chef de la direction et huit des autres membres de la haute direction de Suncor
- ✓ prévoient une période de préavis de 24 mois
- ✓ sont assorties d'une double condition en cas de changement de contrôle
- ✓ sont examinées annuellement par le CRHR
- ✓ sont mises à jour périodiquement pour les nouveaux participants selon les tendances et les pratiques exemplaires en matière de gouvernance

Si Suncor met fin à l'emploi des membres de la haute direction visés, pour une autre raison qu'un motif valable, ou si ceux-ci démissionnent dans les 120 jours suivant un cas de congédiement déguisé (chacun, un « cas de cessation d'emploi »), les membres de la haute direction visés sont indemnisés selon leur rémunération.

Dispositions relatives au délai de préavis. Les conventions de cessation d'emploi des membres de la haute direction visés prévoient un délai de préavis de 24 mois en cas de cessation d'emploi. Des paiements en espèces sont prévus (i) pour le salaire de base et l'intéressement annuel pendant le délai de préavis, (ii) pour les options attribuées aux termes du ROAA qui, n'eût été le cas de cessation d'emploi, auraient commencé à pouvoir être exercées pendant le délai de préavis, à moins que le membre de la haute direction visé ne soit admissible à la retraite, auquel cas, aux termes du ROAA, les options non acquises seraient acquises immédiatement au moment du départ à la retraite (volontaire ou involontaire) et la durée de l'option serait ramenée à trois ans ou à la période restante jusqu'à l'expiration initiale, si celle-ci est inférieure, et (iii) pour les UALR et les UANR (d'après un facteur de rendement calculé à la date de la cessation d'emploi dans le cas des UALR), à moins que le membre de la haute direction visé ne soit admissible à la retraite, auquel cas les UALR et les UANR seraient détenues jusqu'à la fin de la période de rendement ou jusqu'à l'échéance (dans le cas des UALR) et payées conformément aux conditions des régimes d'UALR et d'UANR, et pour un membre de la haute direction non admissible à la retraite, les UALR et les UANR sont calculées au prorata pour tenir compte de la période pendant laquelle il a été au service de Suncor au cours de la période de rendement ou d'échéance. Les membres de la haute direction visés se voient créditer des années de service décomptées aux termes du RCRD pendant le délai de préavis.

Dispositions à double condition et changement de contrôle. Les conventions de cessation d'emploi intervenues entre Suncor et les membres de la haute direction visés sont à « double condition », c'est-à-dire qu'elles prévoient des paiements uniquement en cas de cessation d'emploi involontaire ou de congédiement déguisé du membre de la haute direction à la suite d'un changement de contrôle.

Aux termes du ROAA, du régime d'UALR et du régime d'UANR, un changement de contrôle comprend généralement une opération ou une série d'opérations aux termes de laquelle une personne ou un groupe de personnes, agissant conjointement ou de concert, est propriétaire véritable, directement ou indirectement, de 35 % ou plus des titres comportant droit de vote en circulation de Suncor ou de la société qui la remplace ou exerce une emprise sur un tel pourcentage de ces titres.

Les membres de la haute direction visés qui comptent moins de cinq années de service à ce titre peuvent devenir admissibles à recevoir des prestations de retraite supplémentaires aux termes du RCRD en cas de changement de contrôle de Suncor, si certains changements déterminés dans l'entreprise ou, pour certains membres de la haute direction, si une diminution importante de leurs responsabilités se produit. En outre, Suncor a conclu certaines ententes fiduciaires visant les contribuables qui ne sont pas des États-Unis pour garantir ses obligations aux termes du RCRD si un changement de contrôle de Suncor se produit.

Gouvernance. Le CRHR passe en revue chaque année les conventions de cessation d'emploi et les ententes en cas de changement de contrôle qui ont été conclues avec les membres de la haute direction de Suncor et examine périodiquement les tendances actuelles en matière de gouvernance et les pratiques du marché. Selon les résultats de l'examen réalisé par le CRHR des tendances en matière de gouvernance et des pratiques du marché, des modifications peuvent être apportées aux conditions des conventions pour les nouveaux participants.

Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Le tableau ci-dessous illustre les montants supplémentaires auxquels les membres de la haute direction visés auraient droit s'il était mis fin à leur emploi ou s'il se produisait un changement de contrôle le 31 décembre 2021.

Type de cessation d'emploi[1]	Salaire de base ($)	Intéressement à court terme[2] ($)	Intéressement à long terme[3][4] ($)	Prestations de retraite[5] ($)	Paiement total ($)
M.S. LITTLE					
Démission	—	—	3 772 308	—	3 772 308
Départ à la retraite	—	—	3 772 308	—	3 772 308
Congédiement (injustifié)[6]	2 470 000	3 087 500	3 772 308	573 615	9 903 423
Changement de contrôle[7]	2 470 000	3 087 500	3 772 308	573 615	9 903 423
Changement de contrôle[8]	—	—	3 772 308	—	3 772 308
A. COWAN					
Démission	—	—	1 257 442	—	1 257 442
Départ à la retraite	—	—	1 257 442	—	1 257 442
Congédiement (injustifié)[6]	1 320 000	983 333	1 257 442	2 273 635	5 834 410
Changement de contrôle[7]	1 320 000	983 333	1 257 442	2 273 635	5 834 410
Changement de contrôle[8]	—	—	1 257 442	—	1 257 442
B.Y. FRANCOEUR					
Démission	—	—	912 904	—	912 904
Départ à la retraite	—	—	912 904	—	912 904
Congédiement (injustifié)[6]	1 150 000	586 667	912 904	248 206	2 897 777
Changement de contrôle[7]	1 150 000	586 667	912 904	7 727 309	10 376 880
Changement de contrôle[8]	—	—	912 904	4 817 207	5 730 111
M.R. MACSWEEN					
Démission	—	—	—	—	—
Départ à la retraite[9]	—	—	—	—	—
Congédiement (injustifié)[6]	1 260 000	910 000	4 425 711	1 005 532	7 601 243
Changement de contrôle[7]	1 260 000	910 000	4 802 943	1 005 532	7 978 475
Changement de contrôle[8]	—	—		—	—
K.P. SMITH					
Démission	—	—	—	—	—
Départ à la retraite[9]	—	—	—	—	—
Congédiement (injustifié)[6]	1 260 000	946 667	838 295	436 088	3 481 050
Changement de contrôle[7]	1 260 000	946 667	2 897 820	436 088	5 540 575
Changement de contrôle[8]	—	—	—	—	—

1) Pour tous les membres de la haute direction visés, aucune valeur supplémentaire ne sera réalisée en cas de congédiement justifié.

2) Les intéressements à court terme comprennent le droit à une prime annuelle supplémentaire.

3) Dans le cas de M. MacSween, advenant un congédiement (injustifié) ou une cessation d'emploi involontaire par suite d'un changement de contrôle, l'intéressement à long terme comprend la valeur supplémentaire de toutes les attributions fondées sur des options non acquises « dans le cours » qui sont acquises pendant le délai de préavis, calculée comme la différence entre le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX au 31 décembre 2021 (31,65 $) et le prix d'exercice de l'option, et la valeur supplémentaire des UALR et des UANR détenues, calculée conformément au régime applicable et fondée sur le niveau de rendement au 31 décembre 2021.

4) Dans le cas de M. Smith, advenant une cessation d'emploi involontaire par suite d'un changement de contrôle, l'intéressement à long terme comprend la valeur supplémentaire de toutes les attributions fondées sur des options non acquises « dans le cours » qui sont acquises pendant le délai de préavis, calculée comme la différence entre le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX au 31 décembre 2021 (31,65 $) et le prix d'exercice de l'option, et la valeur supplémentaire des UALR et des UANR détenues, établis au prorata pour la période de participation active au régime, qui sont acquises au moment de la cessation d'emploi, calculée conformément au régime applicable. Les UALR sont fondées sur le niveau de rendement au 31 décembre 2021.

5) En cas de congédiement (injustifié), chaque membre de la haute direction visé reçoit deux années de service ouvrant droit à pension supplémentaires à l'égard du délai de préavis conformément aux conditions de leur convention de cessation d'emploi respective. En outre, en cas de changement de contrôle, tous les droits non acquis des membres de la haute direction visés aux termes du RCRD seraient acquis immédiatement. En cas de changement de contrôle (avec cessation d'emploi volontaire), l'acquisition des droits aux termes du RCRD est le seul avantage accordé; aucune autre prestation de retraite supplémentaire n'est payable dans ce scénario.
6) Comprend la démission d'un membre de la haute direction visé durant la période de 120 jours suivant un congédiement déguisé.
7) Dans l'hypothèse d'une démission ou d'un départ à la retraite involontaire en cas de changement de contrôle.
8) Dans l'hypothèse d'une cessation d'emploi volontaire en cas de changement de contrôle. Les membres de la haute direction visés ne reçoivent aucun paiement par suite d'un changement de contrôle, sauf si ce changement de contrôle entraîne une cessation d'emploi involontaire ou un congédiement déguisé. En cas de démission, qu'il y ait ou non changement de contrôle, MM. Little, Cowan et Francoeur sont admissibles à la retraite et ont droit à l'acquisition accélérée de certaines attributions d'intéressement à long terme au moment de la cessation d'emploi volontaire conformément aux modalités et conditions applicables à tous les employés qui reçoivent de telles attributions.
9) MM. MacSween et Smith n'étaient pas admissibles à la retraite au 31 décembre 2021.

Prêts aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux cadres supérieurs

Aucun des administrateurs ou des candidats à un poste d'administrateur, des membres de la haute direction ou des employés de Suncor, aucun des anciens administrateurs, membres de la haute direction ou employés de Suncor, ni aucune des personnes avec qui ils ont des liens n'a ou n'avait de dette à quelque moment que ce soit au cours de l'exercice 2021 envers Suncor ou ses filiales, que ce soit à l'égard de l'achat de titres de Suncor ou à un autre égard, à l'exception des prêts de caractère courant.

Sommaire des régimes d'intéressement

Le tableau suivant donne des renseignements au sujet des titres autorisés à des fins d'émission aux termes de nos régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres au 31 décembre 2021.

	Colonne A		Colonne B	Colonne C	
Type de régime	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours	Pourcentage des titres émis et en circulation	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours ($)	Nombre de titres restants à émettre aux termes de régimes à base de titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne A)	Pourcentage des titres émis et en circulation
Régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	37 089 581	2,6 %	38,39	25 037 486	1,7 %
Total	**37 089 581**	**2,6 %**	**38,39**	**25 037 486**	**1,7 %**

Les chiffres présentés à la ligne « Régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres » font référence aux options attribuées aux termes du ROAA. En 2021, on comptait 244 853 options exercées aux termes des régimes d'intéressement de Suncor.

Régime d'options d'achat d'actions de Suncor Énergie. Le ROAA prévoit l'attribution d'options d'achat d'actions ordinaires, de même que l'attribution de droits à la plus-value d'actions (les « DPVA ») aux employés admissibles de Suncor. Les employés admissibles sont les personnes qui fournissent des services à Suncor ou à l'une de ses filiales ou de ses sociétés de personnes et pour lesquelles nous sommes tenus par la loi d'effectuer des retenues d'impôt sur le revenu à la source. Les administrateurs non-employés ne sont pas admissibles à des attributions d'options d'achat d'actions ni à des DPVA aux termes du ROAA. Le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant actuellement être émises aux termes du ROAA est de 62 127 067 actions ordinaires (ou 4,3 % de la totalité des actions ordinaires émises et en circulation le 31 décembre 2021). Aucune aide financière n'est accordée aux participants au régime pour l'exercice d'options d'achat d'actions. Les options d'achat d'actions et les DPVA attribués aux termes du ROAA ne peuvent être exercés que du vivant du participant et par ce participant, et ils sont incessibles.

Les options confèrent à leur titulaire le droit d'acheter des actions ordinaires à un prix non inférieur à la valeur marchande (définie ci-après) des actions à la date de l'attribution. Lorsque des DPVA sont attribués seuls, chaque DPVA confère à son titulaire le droit de recevoir, à l'exercice, un paiement égal à la différence entre la valeur marchande d'une action ordinaire à l'exercice et celle d'une action ordinaire à la date de l'attribution. Les options et les DPVA ont généralement une durée de sept ans et leur calendrier d'acquisition prévoit l'acquisition du tiers par année sur trois ans. La « valeur marchande » désigne la moyenne simple des cours extrêmes quotidiens auxquels les actions ordinaires ont été négociées en un ou plusieurs lots réguliers à la

TSX pendant les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date de l'attribution ou la date d'exercice, selon le cas. Le prix d'exercice de chaque option attribuée ne peut être inférieur à la juste valeur marchande de l'action ordinaire au moment de l'attribution.

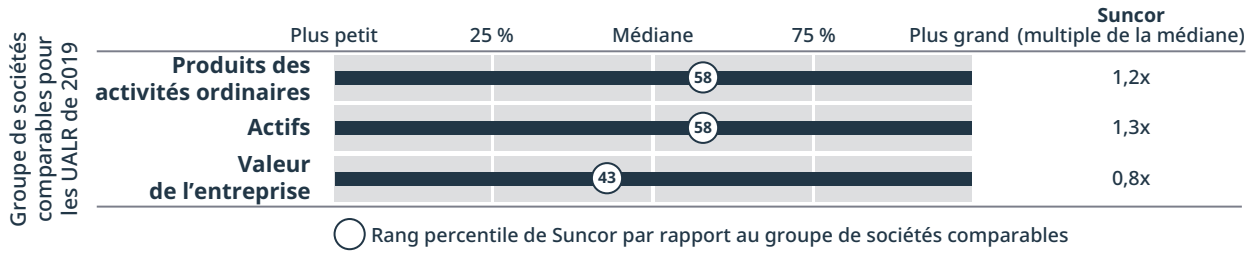
À la suite des changements apportés à la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) en 2010, Suncor n'attribue plus de DPVA ou de DPVA en tandem à ses employés canadiens.

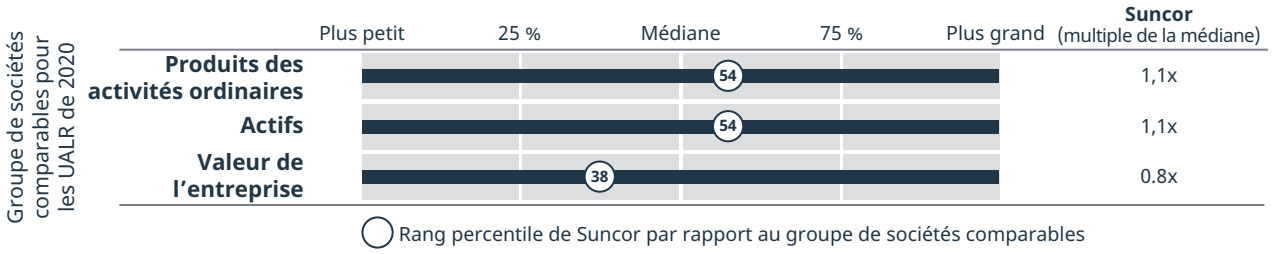
Régime d'unités d'actions liées au rendement. Les UALR représentent au moins 50 % de la composante en titres de capitaux propres de la rémunération directe totale des membres de la haute direction. Une attribution d'UALR peut donner lieu à un paiement fondé sur un niveau d'acquisition entre 0 % et 200 % selon le rendement de Suncor sur une période de trois ans. Les UALR prévoient le réinvestissement théorique des dividendes.

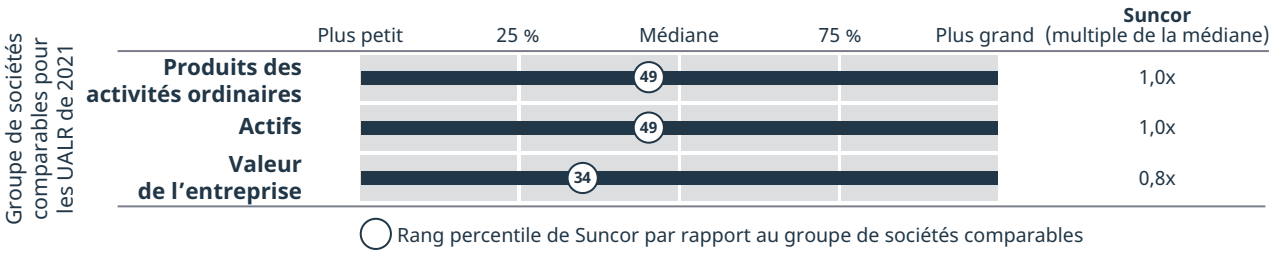
La sélection des sociétés faisant partie du groupe de sociétés comparables pour les attributions d'UALR est fondée sur un certain nombre de critères dont la taille (produits des activités ordinaires et valeur de l'entreprise), l'industrie et l'envergure des activités (sociétés intégrées et sociétés d'exploration et de production), la pondération du pétrole, les sociétés comparables les plus en vue (c'est-à-dire les sociétés les plus souvent utilisées comme sociétés comparables), le comportement des actions et la volatilité. Les critères de sélection sont passés en revue périodiquement et sont approuvés par le CRHR. Le groupe de sociétés comparables pour les UALR est examiné chaque année pour les nouvelles attributions, est rajusté au besoin et est approuvé par le CRHR.

APA Corporation[1)]	ConocoPhillips	Occidental Petroleum Corporation
BP plc	Devon Energy Corporation[2)]	Royal Dutch Shell plc[3)]
Canadian Natural Resources Limited	EOG Resources Inc.	Total SE
Cenovus Energy Inc.	Hess Corporation	
Chevron Corporation	Compagnie Pétrolière Impériale Ltée	

Les graphiques suivants comparent la taille[4)5)] de Suncor à celle des sociétés composant les groupes de sociétés comparables pour les UALR de 2019 à 2021.







1) Auparavant Apache Corporation.

2) Devon Energy Corporation a été retirée du groupe de sociétés comparables pour les UALR à compter de 2020.

3) Royal Dutch Shell plc a été ajoutée au groupe de sociétés comparables pour les UALR en 2021.

4) Le rang percentile pour les produits des activités ordinaires et les actifs est fondé sur les résultats présentés pour la période de neuf mois close le 30 septembre 2021 et au 30 septembre 2021, respectivement. S'il y a lieu, les valeurs sont converties en dollars canadiens en utilisant le taux de change du 30 septembre 2021.

5) Le rang percentile pour la valeur de l'entreprise est fondé sur les résultats présentés au 30 septembre 2021 et les cours des actions au 31 décembre 2021. S'il y a lieu, les valeurs sont converties en dollars canadiens en fonction du taux de change du 31 décembre 2021.

L'acquisition des attributions d'UALR est déterminée en fonction du RTA de Suncor par rapport aux sociétés comparables (70 % du niveau d'acquisition) et du RCI de Suncor par rapport aux cibles (30 % du niveau d'acquisition). Pour 2019 et 2020, le niveau d'acquisition en fonction du RTA dépendait du classement de la Société par rapport aux sociétés comparables comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous. En 2021, le rang percentile a été utilisé en remplacement du tableau de classement pour déterminer le niveau d'acquisition en fonction du RTA. Une comparaison avec les attributions d'UALR précédentes fondée sur les tableaux de classement a confirmé que l'approche du rang percentile utilisée pour les attributions de 2021 n'aurait pas entraîné de différence notable quant au facteur de rendement moyen.

Facteur de rendement (% de l'acquisition d'UALR)	Classement de la Société relativement au RTA par rapport aux sociétés comparables de 2019	Classement de la Société relativement au RTA par rapport aux sociétés comparables de 2020	Rang percentile de la Société relativement au RTA par rapport aux sociétés comparables de 2021
200 %	1 – 3	1 – 2	75e percentile et au-delà
175 %	4 – 5	3 – 4	Interpolation linéaire entre les 50e et 75e percentiles
150 %	6 – 7	5 – 6	
100 %	8	7	50e percentile
75 %	9 – 10	8 – 9	Interpolation linéaire entre les 25e et 50e percentiles
50 %	11 – 12	10 – 11	25e percentile
0 %	13 et en deçà	12 et en deçà	En deçà du 25e percentile

Le CRHR établit chaque année cinq niveaux de RCI qui correspondent à des facteurs de rendement de 0 %, de 50 %, de 100 %, de 150 % et de 200 %. L'interpolation est utilisée lorsque le RCI se situe entre les niveaux établis.

Le CRHR examine chaque année la cible du RCI et la fourchette de rendement à la lumière des prévisions économiques actualisées et des résultats réels au cours du premier trimestre de l'exercice. À la suite de cet examen, le CRHR a augmenté la cible du RCI de 6 % parce que les prix du pétrole ont été nettement supérieurs aux prévisions qui avaient été utilisées pour établir la cible du RCI initiale. Par conséquent, la fourchette de rendement a également été ajustée en fonction des attentes plus élevées quant au RCI pour les paiements aux termes des UALR de 2019 à 2021.

À la suite d'un processus rigoureux, à la fin de la période de rendement de trois ans pour les attributions d'UALR, le RTA est calculé et le classement par rapport aux sociétés comparables (ou le rang percentile par rapport aux sociétés comparables pour les attributions effectuées à compter de 2021) et le RCI déterminent un facteur de rendement, après quoi, s'il y a lieu, un paiement en espèces est effectué aux participants. La valeur définitive du paiement est établie d'après le nombre d'UALR acquises (y compris les équivalents de dividende) multiplié par le cours d'une action ordinaire déterminé aux termes des dispositions du régime d'UALR.

Perspectives pour 2022 :

À compter de 2022, conformément à la philosophie de rémunération au rendement de Suncor, les membres de la haute direction recevront également une nouvelle forme d'attributions d'UALR qui seront acquises en fonction des progrès réalisés par rapport aux initiatives climatiques de la Société. Ces attributions seront effectuées dans le cadre du régime d'UALR existant de Suncor et visent à renforcer l'objectif de la Société d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050 en reliant la rémunération à long terme des membres de la haute direction aux initiatives climatiques. L'attribution de 2022 sera acquise en fonction des progrès réalisés de 2022 à 2024 par rapport à notre engagement de réduire les émissions annuelles de gaz à effet de serre de 10 mégatonnes d'ici 2030.

Depuis la création des UALR en 2004, 31 % des niveaux d'acquisition des attributions d'UALR étaient en dessous de la cible (dont trois étaient à 0 %), 19 % correspondaient à la cible et 50 % étaient au-dessus de la cible en fonction des résultats en matière de rendement.

Les UALR ne sont pas comptabilisées aux fins de l'évaluation du respect des niveaux de propriété d'actions détenues par les membres de la haute direction prévus dans les lignes directrices en matière de propriété d'actions. Après un paiement, les membres de la haute direction doivent utiliser le paiement en espèces ou d'autres ressources en espèces pour acheter des actions ordinaires sur le marché libre afin de respecter les lignes directrices en matière de propriété d'actions non satisfaites à la date limite applicable.

Régime d'unités d'actions de négociation restreinte. Le régime d'UANR a été établi en janvier 2009 par le CRHR. Aux termes du régime, les UANR sont attribuées aux cadres des échelons intermédiaires et supérieurs dans le cadre de leur rémunération concurrentielle et peuvent être attribuées de façon ciblée et afin de favoriser le recrutement et la fidélisation des personnes possédant des compétences clés aux échelons inférieurs. Comme la valeur des UANR est directement liée au cours des actions et aux dividendes sur les actions de Suncor, les UANR servent à harmoniser davantage les intérêts des participants avec ceux des actionnaires.

Chaque UANR représente un droit à un paiement en espèces, d'une valeur équivalente à une action ordinaire fondée sur la valeur du cours moyen des actions ordinaires de Suncor pour les 60 derniers jours de bourse à compter des attributions d'UANR de 2020. Le CRHR, ou son délégué, administre les attributions aux termes du régime d'UANR. Les UANR ne sont pas comptabilisées aux fins de l'évaluation du respect des niveaux de propriété d'actions des membres de la haute direction prévus dans les lignes directrices en matière de propriété d'actions. Le régime d'UANR prévoit le réinvestissement des dividendes théorique.

Régimes fermés. Le tableau suivant présente les principales conditions des régimes à base de titres de capitaux propres de Suncor qui sont fermés aux nouvelles attributions.

Année d'approbation	Nom du régime[1)]	Type d'attribution	Nombre en circulation au 31 décembre 2021	Calendrier d'acquisition	Expiration[2)]	Conditions relatives au rendement
2004	Régime d'unités d'actions différées de Petro-Canada (administrateurs non-employés de Petro-Canada)[3)]	UAD	19 141	—	—	Non

1) Le régime a fermé avec prise d'effet le 1er août 2009.

2) Période de temps à compter de la date de l'attribution jusqu'à l'expiration maximale. Lorsqu'aucune période n'est indiquée, l'attribution sera automatiquement rachetée au plus tard 23 mois après la cessation d'emploi, à moins qu'elle ne soit rachetée plus tôt aux termes du régime en cause.

3) Les participants (au sens attribué au terme « members » dans la version anglaise du régime) pouvaient choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération annuelle pour leurs fonctions d'administrateur et de leurs jetons de présence sous forme d'UAD.

Dilution globale possible. La dilution globale possible de toutes les options émises, en cours et autorisées aux termes du ROAA, était de 4,31 % au 31 décembre 2021. Aucun autre régime de rémunération à base de titres de capitaux propres de Suncor n'entraîne l'émission de nouveaux titres.

Taux d'épuisement. En 2021, en 2020 et en 2019, 3 456 515, 6 340 595 et 7 756 000 options d'achat d'actions ont été attribuées respectivement aux termes du ROAA, ce qui a donné lieu à des taux d'épuisement respectifs de 0,24 %, de 0,42 % et de 0,50 %.

Autres conditions des régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres

Émissions d'actions aux termes des régimes
• Aucune personne physique ou morale n'est en droit de recevoir plus de 5 % des actions ordinaires émises et en circulation aux termes de tous les mécanismes de rémunération à base de titres de capitaux propres.
• Le nombre total d'actions ordinaires qui peuvent être réservées à des fins d'émission aux termes du ROAA et de tous les autres mécanismes de rémunération à base de titres de Suncor, émises aux initiés de Suncor (au sens attribué à ce terme dans le Guide à l'intention des sociétés de la TSX) au cours d'une période d'une année, ou en tout temps si elles sont susceptibles d'être émises à ceux-ci, ne peut excéder 10 % du total des titres de Suncor émis et en circulation.

Modification

- Le ROAA renferme une disposition de modification prévoyant que le conseil peut modifier les régimes, les suspendre ou y mettre fin selon ce qu'il détermine, à son gré, sans l'approbation des actionnaires, sauf dans le cas de modifications exigeant expressément l'approbation des actionnaires, notamment : a) une augmentation du nombre de titres réservés à des fins d'émission aux termes du régime; b) une diminution du prix d'exercice ou l'annulation et la réémission d'options qui profitent à tout titulaire d'options; c) une modification qui prolonge la durée d'une attribution au-delà de son expiration initiale; d) l'autorisation du transfert ou de la cession d'attributions effectuées aux termes du régime à d'autres fins qu'aux fins normales de règlement de succession; et e) les modifications à la disposition de modification.

Incidence d'un changement de contrôle, d'une réorganisation ou d'autres événements touchant la Société

- Les régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres de Suncor prévoient des rajustements à apporter en raison de certains événements, notamment la subdivision, le regroupement, la réorganisation ou tout autre événement qui nécessite à l'égard des options des rajustements proportionnels aux rajustements effectués à l'égard de toutes les actions ordinaires.
- En cas de changement de contrôle, les attributions qui ont été faites aux termes du ROAA et qui demeurent en cours au moment du changement de contrôle seront remplacées par de nouvelles attributions assorties essentiellement des mêmes conditions. Si cela se produit, les options d'un titulaire ne seront pas acquises au moment d'un changement de contrôle à moins qu'il ne soit mis fin à son emploi dans les 12 mois suivant le changement de contrôle (sauf pour un motif valable), auquel cas les options seront acquises au moment de la cessation d'emploi du titulaire et expireront trois mois après la date de la cessation d'emploi. Toutefois, si les options qui demeurent en cours au moment d'un changement de contrôle ne sont pas remplacées par de nouvelles attributions assorties essentiellement des mêmes conditions et dans certaines autres circonstances (y compris au gré du conseil), les attributions en cours pourront être immédiatement exercées. Celles qui ne sont pas ainsi exercées expireront à la clôture de l'opération de changement de contrôle.

Cessation d'emploi

- Aux termes du ROAA, en cas de cessation d'emploi involontaire d'un employé (sauf pour un motif valable, le décès, un congé autorisé, le départ à la retraite ou dans le cadre d'un changement de contrôle) ou en cas de cessation d'emploi volontaire, les options non acquises expirent immédiatement et les options acquises expirent au plus tard trois mois après la cessation d'emploi. Advenant le décès du titulaire, toutes les options peuvent être exercées par la succession du titulaire et expirent au plus tard 12 mois après la date du décès. Advenant le départ à la retraite du titulaire, toutes les options peuvent être exercées et expirent au plus tard 36 mois après la date du départ à la retraite. Si un titulaire est absent en raison d'un congé autorisé, ses options continuent de s'acquérir pendant une période de 24 mois à compter de la date de début du congé et son droit d'exercer ses options s'éteint au plus tard à l'expiration des 12 mois suivant la date qui tombe 24 mois après la date de début du congé. Si le titulaire n'est pas de retour au service actif avant l'expiration des 24 mois suivant la date de début du congé autorisé, les options du titulaire, qui ne pouvaient pas être exercées pendant les 24 mois suivant la date de début du congé, prennent alors fin immédiatement. En cas de cessation d'emploi involontaire pour un motif valable, toutes les options expirent à la date de la cessation d'emploi.

Politique de récupération

Le conseil a approuvé l'adoption d'une politique de récupération pour Suncor en 2012. Aux termes de la politique de récupération, dans des situations où : (i) le montant de la rémunération incitative reçu par un haut dirigeant ou un ancien haut dirigeant auquel la politique s'applique a été calculé en fonction ou sous condition de l'atteinte de certains résultats financiers qui ont ensuite fait l'objet d'un retraitement important ou ont été touchés par un retraitement important de la totalité ou d'une partie des états financiers de la Société; (ii) le haut dirigeant ou l'ancien haut dirigeant a fait preuve d'une inconduite volontaire ou s'est livré à une fraude qui a engendré, ou potentiellement engendré, la nécessité du retraitement, comme l'a admis le haut dirigeant ou, en l'absence d'une telle admission, comme l'a établi un tribunal compétent dans un jugement final ne pouvant être porté en appel; et (iii) le paiement de la rémunération incitative reçu aurait été inférieur si les résultats financiers avaient été présentés comme il se doit, alors le conseil peut, dans la mesure permise par la législation applicable et dans la mesure où il juge qu'il est dans l'intérêt de la Société de le faire, exiger le remboursement du montant de l'excédent de la rémunération incitative après impôts reçu par ce haut dirigeant aux termes des régimes d'intéressement annuel et à long terme de la Société par rapport au montant que le haut dirigeant aurait reçu si les états financiers n'avaient pas été retraités de façon importante.

Assurance des administrateurs et des dirigeants

Aux termes de polices souscrites par Suncor, une assurance couvre les administrateurs et les dirigeants de Suncor en cas de responsabilité résultant de toute erreur, de toute déclaration fausse ou trompeuse, de tout acte ou de toute omission, de toute négligence ou de tout manquement à leurs devoirs, réel ou allégué, dans l'exécution de leurs fonctions, soit individuellement, soit collectivement.

Lorsque la loi n'autorise pas Suncor à indemniser les administrateurs ou les dirigeants individuellement, y compris en cas d'insolvabilité, il n'y a pas de franchise et une limite de 200 M$ US s'applique. En 2020, Suncor a versé des primes d'environ 1,6 M$ US en assurance pour les administrateurs et les membres de la direction pour la période de 12 mois se terminant le 1er juillet 2021.

Règlement sur les préavis

En 2015, les actionnaires ont confirmé le Règlement nº 2 modifié et mis à jour sur les préavis de mises en candidature des administrateurs de la Société (le « Règlement nº 2 »), qui établit un cadre pour les préavis de mises en candidature de personnes en vue de leur élection au conseil. Le Règlement nº 2 fixe un délai d'un certain nombre de jours avant la tenue d'une assemblée des actionnaires qu'un actionnaire doit respecter pour aviser la Société de son intention de mettre en candidature un ou plusieurs administrateurs et énonce les renseignements qui doivent être inclus dans le préavis pour que celui-ci soit valide. Le Règlement nº 2 s'applique à une assemblée annuelle des actionnaires ou à une assemblée extraordinaire des actionnaires qui a été convoquée en vue de l'élection des administrateurs (peu importe qu'elle ait été convoquée à d'autres fins ou non) et peut faire l'objet d'une renonciation par le conseil. Il n'a pas d'incidence sur la capacité des actionnaires de demander une assemblée ou de soumettre une proposition en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*.

Dans le cas d'une assemblée annuelle des actionnaires, le préavis doit être donné à la Société au moins 30 jours avant la date de l'assemblée; toutefois, si l'assemblée doit avoir lieu à une date qui tombe moins de 50 jours après la date de la première annonce publique de la date de l'assemblée, le préavis doit être donné au plus tard à la fermeture des bureaux le 10e jour suivant cette annonce publique. Dans le cas d'une assemblée extraordinaire (qui n'est pas également une assemblée annuelle) des actionnaires, le préavis doit être donné au plus tard à la fermeture des bureaux le 15e jour suivant la date de la première annonce publique de la date de l'assemblée. Dans le cas d'une assemblée annuelle des actionnaires ou d'une assemblée extraordinaire des actionnaires convoquée en vue de l'élection des administrateurs (peu importe qu'elle ait été convoquée à d'autres fins ou non) si on a recours aux procédures de notification et d'accès pour la livraison des documents de procuration, le préavis doit être donné au moins 40 jours avant la date de l'assemblée (mais en aucun cas avant la date de la première annonce publique de la date de l'assemblée); toutefois, si l'assemblée doit avoir lieu à une date qui tombe moins de 50 jours après la date de cette annonce publique, le préavis doit être donné, dans le cas d'une assemblée annuelle des actionnaires, au plus tard à la fermeture des bureaux le 10e jour suivant la date de la première annonce publique de la date de l'assemblée et, dans le cas d'une assemblée extraordinaire des actionnaires, au plus tard à la fermeture des bureaux le 15e jour suivant la date de cette annonce publique. Les actionnaires sont invités à consulter le texte intégral du Règlement nº 2, qui est affiché sur le site Web de Suncor au www.suncor.com et qui a été déposé sous le profil de la Société sur SEDAR au www.sedar.com et sur EDGAR au www.sec.gov.

À la date de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction, la Société n'avait reçu aucune autre mise en candidature aux postes d'administrateurs.

Gouvernance

Le conseil s'est engagé à maintenir des normes de gouvernance élevées, et il les examine et les met à jour régulièrement à la lumière de l'évolution des pratiques, des attentes et des obligations légales.

Suncor est un émetteur assujetti canadien. Nos actions ordinaires sont inscrites à la cote de la TSX et de la New York Stock Exchange (la « NYSE »). Par conséquent, nos pratiques en matière de gouvernance reflètent les règles et les lignes directrices applicables adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « exigences canadiennes ») et la SEC, y compris les règles applicables adoptées par la SEC pour donner effet aux dispositions de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (collectivement, les « exigences de la SEC »).

En règle générale, les exigences de la NYSE en matière de gouvernance ne s'appliquent pas aux sociétés non américaines. Cependant, Suncor a examiné ses pratiques à la lumière des exigences de la NYSE applicables aux sociétés des États-Unis (les « normes de la NYSE »). D'après cet examen, les pratiques en matière de gouvernance de Suncor en 2020 et en 2021 n'étaient pas sensiblement différentes des normes de la NYSE, à l'exception de ce qui est décrit à la rubrique « Respect des normes de la NYSE » de l'annexe B.

Le sommaire de la gouvernance de Suncor de cette année se fonde sur les exigences canadiennes qui figurent dans l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* et dans le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*. Ce sommaire a été approuvé par le conseil suivant la recommandation de son comité de la gouvernance. Le sommaire de la gouvernance de Suncor figure à l'annexe B.

Renseignements supplémentaires

Des renseignements supplémentaires concernant Suncor, y compris des renseignements financiers, figurent dans les états financiers consolidés audités de Suncor pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 et dans son rapport de gestion, qui sont inclus dans notre rapport annuel 2021. On peut obtenir sans frais des exemplaires de ces documents en s'adressant à Suncor au 150 – 6th Avenue S.W., Calgary (Alberta) T2P 3E3, par téléphone au 1-800-558-9071 ou par courriel à l'adresse info@suncor.com, ou encore en consultant le profil de la Société sur le site Web de SEDAR, à l'adresse www.sedar.com, ou sur le site Web d'EDGAR, à l'adresse www.sec.gov.

Avis

La présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction et les annexes ci-jointes renferment certains énoncés prospectifs et certaines informations prospectives (collectivement, les « énoncés prospectifs »), au sens des lois sur les valeurs mobilières canadiennes et américaines applicables, ainsi que d'autres renseignements fondés sur les attentes, les estimations, les projections et les hypothèses courantes de Suncor élaborées par la Société à la lumière de l'information disponible au moment où l'énoncé a été formulé et compte tenu de l'expérience et de la perception de Suncor des tendances historiques, notamment les attentes et hypothèses concernant l'exactitude des estimations des réserves et des ressources, les répercussions défavorables actuelles et éventuelles de la pandémie de COVID-19, notamment l'état de la pandémie et les vagues futures, les prix des marchandises, les taux d'intérêt et les taux de change, le rendement des actifs et de l'équipement, la rentabilité des capitaux et les économies de coûts, les lois et les politiques gouvernementales applicables, les niveaux de production futurs, la suffisance des dépenses en capital budgétées pour l'exécution des activités planifiées, la disponibilité et le coût de la main-d'œuvre, des services et de l'infrastructure, l'exécution par des tiers de leurs obligations envers Suncor, le développement et la mise en œuvre de projets, et la réception en temps utile des approbations des autorités de réglementation et des tiers. Tous les énoncés et renseignements traitant d'attentes ou de projections au sujet de l'avenir ainsi que les énoncés et renseignements au sujet de la stratégie de croissance de Suncor, de ses prévisions courantes et futures en matière de dépenses ou de ses décisions d'investissement, de prix des marchandises, de coûts, de calendriers, de volumes de production, de résultats d'exploitation et de résultats financiers, d'activités futures de financement et d'investissement en immobilisations et de l'incidence prévue des engagements futurs, constituent des énoncés prospectifs. Certains énoncés prospectifs et certaines informations prospectives se reconnaissent à l'emploi d'expressions comme « prévoir », « s'attendre à », « estimer », « planifier », « compter », « croire », « projeter », « indiquer », « pouvoir », « se concentrer sur », « vision », « but », « perspectives », « proposé », « cible », « objectif », « continuer », « éventuel », « futur », « occasion », « priorité » et d'autres expressions analogues ainsi qu'à l'emploi du futur et du conditionnel.

Les énoncés prospectifs figurant dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction et ses annexes portent notamment sur ce qui suit : l'ordre du jour et le déroulement de l'assemblée; la composition du conseil après l'assemblée; la prévision selon laquelle le parc éolien Forty Mile

parviendra au stade de l'exploitation commerciale d'ici la fin de l'année; la certitude que l'ambitieuse Initiative pour des sables bitumineux carboneutres démontre le leadership continu de Suncor en matière de durabilité et son engagement à éliminer entièrement ses émissions nettes de GES d'ici 2050; la conviction que nous sommes en bonne position pour tirer parti des améliorations structurelles apportées aux flux de trésorerie en 2021; la certitude que Suncor structure ses régimes et ses programmes de rémunération et applique des lignes directrices et des politiques qui, selon elle, limitent la prise de risques excessifs; la conviction que les politiques et les pratiques de rémunération de la Société ne posent aucun risque raisonnablement susceptible d'avoir une incidence défavorable importante sur la Société; le fait que Suncor estime offrir un juste équilibre dans son programme de récompense global pour recruter des personnes talentueuses grâce à la « rémunération directe totale »; l'attente selon laquelle en 2022, Suncor renforcera le lien entre son programme de rémunération et ses objectifs environnementaux par l'introduction d'UALRC pour tous les membres de la haute direction; la conviction que ces UALRC fournissent à l'équipe de direction de Suncor une rémunération qui est conditionnelle aux progrès réalisés par rapport à l'objectif de la société d'éliminer entièrement ses émissions nettes de gaz à effet de serre d'ici 2050; la prévision selon laquelle bon nombre des initiatives faisant partie du volet des initiatives stratégiques amélioreront le rendement de Suncor en matière de sécurité et sur les plans environnemental et social; la conviction que l'élément de 30 % du RIA fondé sur le rendement de l'entreprise est un indicateur clé de la santé financière et de la rentabilité de la Société; l'attente selon laquelle, à compter de 2022, conformément à la philosophie de rémunération au rendement de Suncor, les membres de la haute direction recevront des UALRC qui seront acquises en fonction des progrès réalisés par rapport aux initiatives climatiques de la Société. Les UALRC seront attribuées dans le cadre du régime d'UALR existant de Suncor et visent à renforcer l'objectif de la Société d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050 en reliant la rémunération à long terme des membres de la haute direction aux initiatives climatiques; la prévision selon laquelle des attributions d'UALRC seront effectuées en 2022 dans le cadre du régime d'UALR existant et ces UALRC seront distinctes de toutes les autres UALR et serviront à mesurer des paramètres de rendement climatique par rapport aux objectifs; les énoncés concernant l'objectif de Suncor de devenir carboneutre d'ici 2050; la conviction que la prise en charge de l'exploitation de Syncrude marque un pas décisif dans l'amélioration de l'intégration, de l'efficience et de la compétitivité de tous les actifs exploités par Suncor dans la municipalité régionale de Wood Buffalo; la prévision selon laquelle les initiatives stratégiques contribueront à l'atteinte de la cible de flux de trésorerie disponibles supplémentaires de la Société, y compris l'expansion des capacités d'approvisionnement, de commercialisation et de négociation de la Société, l'achèvement de la construction des pipelines de raccordement entre l'usine de base du secteur Sables pétrolifères et Syncrude et les initiatives de désengorgement d'actifs et de gestion des résidus; les énoncés concernant les objectifs ambitieux de réduction des GES fixés par l'Initiative pour des sables bitumineux carboneutres, alliance regroupant six sociétés énergétiques canadiennes partageant les mêmes valeurs qui ont élaboré ensemble un plan visant à réduire les émissions de GES totales actuelles des sables bitumineux d'environ 70 MT d'équivalent CO_2 par année (environ 10 % des émissions canadiennes); l'attente selon laquelle le déploiement des mises à niveau de systèmes et les activités de réduction des coûts à l'échelle de l'entreprise entraîneront la normalisation et des réductions de coûts substantielles pour les années à venir dans le cadre de l'objectif de croissance des flux de trésorerie disponibles de 2 G$ d'ici 2025; les attentes quant à la hausse de 2 G$ des flux de trésorerie disponibles d'ici 2025; l'attente selon laquelle la mise en œuvre d'une nouvelle approche de planification des ressources d'entreprise (SAP S4 et Workday) entraînera des réductions de coûts annuelles durables de 275 M$; l'attente selon laquelle les réductions d'effectifs restantes seront réalisées en 2022; la certitude que la prise en charge de l'exploitation de Syncrude marque un pas décisif dans l'amélioration de l'intégration, de l'efficience et de la compétitivité de tous les actifs exploités par Suncor dans la municipalité régionale de Wood Buffalo et la prévision selon laquelle les synergies annuelles durables atteindront 300 M$ d'ici la fin de 2023; l'attente selon laquelle le projet de prolongation de la durée de vie prolongera la durée de la production d'environ 10 ans; la composition prévue du conseil après l'assemblée générale annuelle de 2022; la prévision selon laquelle aucun des candidats à un poste d'administrateur ne sera incapable d'agir à titre d'administrateur; le moment prévu du départ à la retraite des administrateurs; la certitude que tous les administrateurs non-employés, y compris le président du conseil, respectent ou sont en voie de respecter les lignes directrices en matière de propriété d'actions; la prévision selon laquelle le transfert des employés de Syncrude aura lieu le 1er janvier 2023; la conviction que le conseil devrait inclure des personnes issues de divers horizons en ce qui a trait au genre, à l'appartenance à une minorité visible, au statut d'Autochtone, à l'âge, au handicap, à l'expérience des affaires, à l'expertise professionnelle, aux compétences personnelles, à la compréhension du point de vue des parties prenantes, à la provenance géographique et à d'autres caractéristiques de diversité; l'objectif de Suncor de créer un environnement de travail permettant aux personnes de toute identité de genre, aux Autochtones, aux membres de la communauté 2SLGBTQ+ et aux membres de toute minorité visible de contribuer de façon significative au rendement organisationnel et aux responsabilités sociales en se sentant en sécurité, valorisés et respectés; et la certitude qu'un groupe d'employés diversifiés et une culture fondée sur l'inclusion, la confiance et la diversité de la main-d'œuvre favorisent le rendement organisationnel et l'accomplissement des responsabilités sociales.

Les énoncés prospectifs ne sont pas des garanties d'un rendement futur et ils comportent un certain nombre de risques et d'incertitudes, dont certains sont analogues à ceux qui touchent d'autres sociétés pétrolières et gazières et dont certains sont propres à Suncor. Les résultats réels de Suncor pourraient différer sensiblement de ceux exprimés ou sous-entendus dans les énoncés prospectifs de celle-ci; il est donc conseillé aux lecteurs de ne pas s'y fier indûment.

Les risques, incertitudes et autres facteurs qui pourraient avoir une incidence sur le rendement financier et d'exploitation de toutes les unités d'exploitation et de toutes les activités de Suncor comprennent notamment l'évolution de la conjoncture économique générale, des marchés et du commerce, comme les prix des marchandises, les taux d'intérêt et les taux de change; les fluctuations de l'offre et de la demande pour les produits de Suncor; la mise en œuvre fructueuse et en temps opportun de projets d'investissement, dont des projets de croissance et des projets réglementaires; les risques associés au développement et à la mise en œuvre des projets de Suncor et à la mise en service et à l'intégration de nouvelles installations; la possibilité que les travaux d'entretien réalisés n'améliorent pas le rendement d'exploitation ou la production des installations connexes; le risque que les projets et les initiatives visant à faire croître les flux de trésorerie et/ou à réduire les frais d'exploitation ne produisent pas les résultats attendus ou ne les produisent pas dans les délais prévus; les mesures relatives à la concurrence d'autres sociétés, y compris la concurrence accrue d'autres sociétés pétrolières et gazières ou de sociétés qui fournissent d'autres sources d'énergie; les pénuries de main-d'œuvre et de matériaux; les mesures prises par les autorités gouvernementales, notamment l'imposition ou la réévaluation des impôts, des frais, des redevances, des droits, des tarifs, des contingents et des autres coûts de conformité imposés par le gouvernement ou les modifications apportées à ceux-ci, et les ordonnances de réduction obligatoire de la production et les modifications apportées à celles-ci; les modifications apportées aux lois et aux politiques gouvernementales qui pourraient avoir une incidence sur l'entreprise de la Société, y compris les lois et politiques en matière d'environnement (notamment en matière de changement climatique), de redevances et de fiscalité; la capacité et la volonté des parties avec qui Suncor a des liens importants d'exécuter leurs obligations envers nous; la non-disponibilité de l'infrastructure de tiers ou les interruptions survenant dans l'infrastructure de tiers, qui pourraient perturber la production ou empêcher la Société de transporter ses produits; la survenance d'une interruption des activités prolongée, d'un incident majeur en matière d'environnement ou de sécurité ou d'événements imprévus, tels que des incendies (y compris les incendies de forêt), des défectuosités de l'équipement et d'autres événements semblables ayant une incidence sur Suncor ou sur d'autres parties dont les activités ou les actifs ont une incidence sur Suncor, directement ou indirectement; la possibilité d'atteintes à la sécurité des technologies et de l'infrastructure de l'information de Suncor par des personnes ou des entités malicieuses et la non-disponibilité de ces systèmes ou le fait qu'ils ne fonctionnent pas comme prévu par suite de ces atteintes; les menaces à la sécurité et les activités terroristes ou militantes; le risque que des objectifs commerciaux contradictoires surpassent la capacité de Suncor d'adopter et de mettre en œuvre des changements; les risques et les incertitudes associés à l'obtention d'approbations de la part d'organismes de réglementation, de tiers et de parties prenantes qui sont indépendantes de la volonté de Suncor pour l'exploitation, les projets, les initiatives et les activités d'exploration et d'aménagement de la Société et au respect des conditions associées aux approbations; le risque que nos activités et nos projets de construction soient interrompus en conséquence des relations de Suncor avec les syndicats représentant le personnel des installations de la Société; notre capacité de découvrir de nouvelles réserves de pétrole et de gaz qui peuvent être développées de façon économique; l'exactitude des estimations des réserves, des ressources et de la production future de Suncor; l'instabilité du marché ayant une incidence sur la capacité de Suncor d'emprunter sur les marchés des capitaux d'emprunt à des taux acceptables ou d'émettre d'autres titres à des prix acceptables; le maintien d'un ratio dette/flux de trésorerie optimal; le succès des activités de gestion du risque de la Société qui comportent l'utilisation d'instruments dérivés et d'autres instruments financiers; le coût de la conformité à la législation environnementale actuelle et future, y compris la législation en matière de changements climatiques; les risques liés à la montée du militantisme et de l'opposition publique aux combustibles fossiles et aux sables pétrolifères; les risques et les incertitudes associés à la clôture d'une opération visant l'achat ou la vente d'une entreprise, d'un actif ou d'un terrain pétrolier et gazier, y compris les estimations de la contrepartie finale à payer ou à recevoir, la capacité des contreparties à s'acquitter de leurs obligations en temps opportun; les risques associés aux coentreprises dans lesquelles la Société détient une participation; les risques associés aux revendications territoriales et aux exigences de consultation des Autochtones; le risque que la Société fasse l'objet de litiges; l'incidence de la technologie et les risques associés à la mise au point et au déploiement de nouvelles technologies; et l'exactitude des estimations de coûts, dont certaines sont fournies à l'étape de la conception ou à une autre étape préliminaire des projets et avant le début ou la conception de l'ingénierie détaillée qui est nécessaire pour réduire la marge d'erreur et hausser le niveau d'exactitude. Ces facteurs importants ne sont pas exhaustifs.

Bon nombre de ces facteurs de risque et autres hypothèses relatifs aux énoncés prospectifs de Suncor sont décrits plus en détail dans la notice annuelle de Suncor, son rapport de gestion, son formulaire 40-F et d'autres documents que Suncor dépose de temps à autre auprès des autorités en valeurs

mobilières. On peut obtenir sans frais des exemplaires de ces documents et des états financiers consolidés audités de Suncor pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 en s'adressant à Suncor au 150 – 6th Avenue S.W., Calgary (Alberta) T2P 3E3, par téléphone au 1-800-558-9071 ou par courriel à l'adresse info@suncor.com, ou encore en consultant le profil de la Société sur le site Web de SEDAR, à l'adresse www.sedar.com, ou sur le site Web d'EDGAR, à l'adresse www.sec.gov. Les énoncés prospectifs contenus dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction et les annexes qui y sont jointes sont formulés en date des présentes. Sauf disposition contraire de la législation en valeurs mobilières applicable, nous déclinons toute obligation de mettre à jour publiquement ou de réviser par ailleurs les énoncés prospectifs ou les risques et les hypothèses ayant une incidence sur ceux-ci, que ce soit en raison de nouvelles informations, d'événements futurs ou pour un autre motif.

L'information financière figurant dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction est présentée en dollars canadiens, sauf indication contraire, et est fournie dans les états financiers consolidés audités de Suncor pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 et le rapport de gestion, qui sont inclus dans notre rapport annuel 2021. Sauf indication contraire, les volumes de production sont présentés en fonction des participations directes, avant les redevances. Certaines mesures financières et certains ratios décrits dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction, soit le RCI, les flux de trésorerie disponibles, les FPEA et la rémunération directe totale en pourcentage des FPEA, ne sont pas des mesures prescrites par les PCGR du Canada. Le RCI, les flux de trésorerie disponibles et les FPEA sont définis et font l'objet d'un rapprochement, le cas échéant, avec les mesures conformes aux PCGR les plus directement comparables à la rubrique « Mises en garde – Mesures financières hors PCGR » du rapport de gestion daté du 23 février 2022 et dans le formulaire 40 F déposé auprès des commissions des valeurs mobilières canadiennes au www.sedar.com et auprès de la SEC au www.sec.gov. Ces mesures financières hors PCGR sont décrites parce que la direction les utilise pour analyser le rendement d'entreprise, le levier financier et la liquidité. Ces mesures financières hors PCGR n'ont pas de signification normalisée aux termes des PCGR et ne sont donc vraisemblablement pas comparables à des mesures analogues présentées par d'autres sociétés; elles ne devraient pas être considérées de façon isolée ou comme un substitut de mesures du rendement établies conformément aux PCGR.

Annexe A : Attributions fondées sur des options en cours des membres de la haute direction visés et justes valeurs à la date d'attribution des attributions fondées sur des actions

Le tableau suivant donne des renseignements détaillés sur les options détenues par les membres de la haute direction visés au 31 décembre 2021. On trouvera des renseignements détaillés sur les options attribuées aux membres de la haute direction visés après le 31 décembre 2021 à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction.

		Attributions fondées sur des options			
Nom	Date d'attribution	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées[1]	Prix d'exercice des options ($)	Date d'expiration des options[2]	Valeur des options « dans le cours » non exercées[3] ($)
M.S. LITTLE Président et chef de la direction	16 févr. 2015	210 000	38,90	16 févr. 2022	—
	15 févr. 2016	250 000	30,21	15 févr. 2023	360 000
	20 févr. 2017	265 000	42,03	20 févr. 2024	—
	11 déc. 2017	35 600	43,99	11 déc. 2024	—
	22 févr. 2018	375 000	42,99	22 févr. 2025	—
	15 févr. 2019	538 700	43,01	15 févr. 2026	—
	18 févr. 2020	414 231	39,08	18 févr. 2027	—
	16 févr. 2021	418 216	22,63	16 févr. 2028	3 772 308
A. COWAN Chef des finances	16 févr. 2015	210 000	38,90	16 févr. 2022	—
	15 févr. 2016	230 000	30,21	15 févr. 2023	331 200
	20 févr. 2017	220 000	42,03	20 févr. 2024	—
	22 févr. 2018	210 000	42,99	22 févr. 2025	—
	15 févr. 2019	217 800	43,01	15 févr. 2026	—
	18 févr. 2020	138 889	39,08	18 févr. 2027	—
	16 févr. 2021	139 406	22,63	16 févr. 2029	1 257 442
B.Y. FRANCOEUR Vice-président directeur, Services commerciaux et d'exploitation	16 févr. 2015	60 000	38,90	16 févr. 2022	—
	15 févr. 2016	75 000	30,21	15 févr. 2023	108 000
	20 févr. 2017	107 600	42,03	20 févr. 2024	—
	22 févr. 2018	115 000	42,99	22 févr. 2025	—
	15 févr. 2019	129 600	43,01	15 févr. 2026	—
	18 févr. 2020	92 593	39,08	18 févr. 2027	—
	16 févr. 2021	99 908	22,63	16 févr. 2028	901 170
	28 juin 2021	9 387	30,40	28 juin 2028	11 734
M.R. MACSWEEN Vice-président directeur, Exploitation minière et valorisation	16 févr. 2015	210 000	38,90	16 févr. 2022	—
	15 févr. 2016	180 000	30,21	15 févr. 2023	259 200
	20 févr. 2017	215 000	42,03	20 févr. 2024	—
	22 févr. 2018	205 000	42,99	22 févr. 2025	—
	15 févr. 2019	212 600	43,01	15 févr. 2026	—
	18 févr. 2020	136 453	39,08	18 févr. 2027	—
	16 févr. 2021	125 465	22,63	11 févr. 2028	1 131 694
K.P. SMITH Vice-président directeur, Aval	16 févr. 2015	195 000	38,90	16 févr. 2022	—
	15 févr. 2016	230 000	30,21	15 févr. 2023	331 200
	20 févr. 2017	220 000	42,03	20 févr. 2024	—
	22 févr. 2018	205 000	42,99	22 févr. 2025	—
	15 févr. 2019	212 600	43,01	15 févr. 2026	—
	18 févr. 2020	138 889	39,08	18 févr. 2027	—
	16 févr. 2021	139 406	22,63	16 févr. 2028	1 257 442

1) Renvoie aux options attribuées aux termes du ROAA.

2) Sous réserve d'un report dans certaines circonstances conformément aux modalités du ROAA.

3) La valeur indiquée reflète la valeur « dans le cours » entre le cours de clôture à la TSX d'une action ordinaire le 31 décembre 2021 (31,65 $) et le prix d'exercice des options détenues au 31 décembre 2021.

Justes valeurs à la date d'attribution des attributions fondées sur des actions

Le tableau suivant indique les justes valeurs à la date d'attribution des attributions fondées sur des actions octroyées aux membres de la haute direction visés en 2019, en 2020 et en 2021.

Nom	Années	UALR ($)	UANR ($)	UAD ($)
M.S. LITTLE Président et chef de la direction	2021	22,63	22,63	—
	2020	39,08	39,08	—
	2019	43,01	—	—
A. COWAN Chef des finances	2021	22,63	22,63	—
	2020	39,08	39,08	—
	2019	43,01	—	—
B.Y. FRANCOEUR Vice-président directeur, Services commerciaux et d'exploitation	2021	23,36[1)]	23,36[1)]	—
	2020	39,08	39,08	—
	2019	43,01	—	—
M.R. MACSWEEN Vice-président directeur, Exploitation minière et valorisation	2021	22,63	22,63	—
	2020	39,08	39,08	—
	2019	43,01	—	—
K.P. SMITH Vice-président directeur, Aval	2021	22,63	22,63	—
	2020	39,08	39,08	—
	2019	43,01	—	—

1) Le prix des UANR et des UALR reflète la juste valeur moyenne pondérée à la date d'attribution pour l'attribution annuelle de M. Francoeur avec prise d'effet le 16 février 2021 et l'attribution effectuée le 28 juin 2021 dans le cadre de sa nomination au poste de vice-président directeur, Services commerciaux et d'exploitation.

Annexe B : Sommaire de la gouvernance

Tout au long du présent sommaire, des renvois vous réfèrent à l'information disponible sur le site Web de Suncor Énergie Inc. (« Suncor » ou la « Société »). L'information est disponible à l'adresse www.suncor.com sous l'onglet « Qui nous sommes – Gouvernance ». En outre, les actionnaires peuvent demander des exemplaires papier de ces documents en communiquant avec Suncor à l'adresse indiquée au dos de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction à laquelle la présente annexe est jointe (la « circulaire »), au 1-800-558-9071 ou par courriel à l'adresse invest@suncor.com.

Le conseil d'administration (le « conseil ») et la direction de Suncor ont souscrit aux pratiques exemplaires en matière de gouvernance. Suncor s'est dotée d'un programme détaillé en matière de gouvernance qui observe les pratiques exemplaires et respecte toutes les lois et tous les règlements applicables.

FAITS SAILLANTS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

- ✓ Élection annuelle des administrateurs
- ✓ Élections de chacun des administrateurs
- ✓ Politique sur l'élection à la majorité
- ✓ 91 % de candidats indépendants aux postes d'administrateur
- ✓ Président du conseil et chef de la direction distincts
- ✓ Tous les comités composés uniquement d'administrateurs indépendants
- ✓ Séances à huis clos à chaque réunion du conseil et des comités
- ✓ Aucune option attribuée aux administrateurs non-employés
- ✓ Politique sur la diversité en vigueur prévoyant une cible de mixité mesurable de 30 % – Suncor dépasse cette cible, car 36 % des candidats aux postes d'administrateur sont des femmes
- ✓ Participation active des actionnaires
- ✓ Importante exigence en matière de propriété d'actions à l'intention des administrateurs et des membres de la haute direction
- ✓ Absence d'appartenance commune à un autre conseil
- ✓ Vote consultatif annuel sur la rémunération
- ✓ Évaluations annuelles du conseil, du président du conseil, des comités et des administrateurs
- ✓ 82 % des candidats aux postes d'administrateur en fonction depuis moins de neuf ans
- ✓ Politique sur la retraite des administrateurs en vigueur
- ✓ Code de conduite des affaires écrit
- ✓ Code de conduite des fournisseurs
- ✓ Examen annuel des principaux risques
- ✓ Programme d'orientation et de formation du conseil

Conseil d'administration – Composition et indépendance

La pierre angulaire du système de gouvernance de Suncor est son conseil qui a pour fonction de superviser la gestion des activités commerciales et des affaires internes de Suncor. La composition du conseil et l'indépendance de ses membres sont des éléments importants aux fins de ce système. Mark S. Little, le président et chef de la direction de Suncor, est le seul membre du conseil qui n'est pas indépendant. Après l'assemblée générale annuelle 2022 (l'« assemblée annuelle »), et dans l'hypothèse où tous les candidats au poste d'administrateur sont élus comme il est prévu dans la circulaire, 10 des 11 membres (91 %) du conseil seront des administrateurs indépendants. Vous trouverez une courte biographie de chaque candidat à un poste d'administrateur à partir de la page 9 de la circulaire.

Les administrateurs indépendants de Suncor se rencontrent à huis clos à chaque réunion du conseil et de comités en l'absence de M. Little ou de tout autre membre de la direction. Les séances du conseil sont présidées par Michael M. Wilson, le président indépendant du conseil de Suncor. Les séances de comités sont présidées par le président indépendant de chaque comité. Le président applicable communique ensuite à la direction toute question traitée durant les séances à huis clos qui exige l'attention de la direction.

Le conseil a approuvé les descriptions écrites des postes de président du conseil et de président des comités du conseil, qui sont disponibles sur le site Web de Suncor.

La description du poste de président du conseil se trouve également à l'annexe C. Ces descriptions des postes complètent les lignes directrices décrites ci-après. Les descriptions de poste sont révisées annuellement par le comité de la gouvernance. Celui-ci soumet à l'ensemble du conseil toute modification aux descriptions des postes.

Le comité de la gouvernance examine et évalue annuellement l'indépendance de ses membres conformément aux critères qu'il a adoptés à cette fin. La politique et les critères d'indépendance du conseil comprennent une description de certaines des relations qui font complètement obstacle à l'indépendance ainsi que des exigences supplémentaires s'appliquant aux membres du comité d'audit. Les critères d'indépendance de Suncor, qui figurent à l'annexe D, sont en accord avec les exigences canadiennes et les exigences de la SEC (définies, dans chaque cas, à la page 70 de la circulaire).

INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS

Tous les candidats aux postes d'administrateur en 2022 sont indépendants, à l'exception de Mark Little, président et chef de la direction de Suncor. Tous les membres des comités du conseil sont indépendants.

Dans son application des critères d'indépendance, le comité de gouvernance examine et analyse l'existence, l'importance et l'effet de toute relation entre Suncor et chacun de ses administrateurs, que ce soit directement ou par l'intermédiaire des membres de sa famille ou à titre d'associé, d'actionnaire ou de membre de la direction d'un autre organisme qui entretient une relation avec Suncor. Le comité de gouvernance détermine dans chaque cas si la relation est raisonnablement susceptible de nuire à l'exercice du jugement indépendant de l'administrateur.

Certains membres du conseil entretiennent des liens avec des sociétés qui ont des relations d'affaires avec Suncor. Le comité de la gouvernance a examiné chacune de ces relations en fonction des critères d'indépendance et a déterminé qu'aucune de ces relations ne nuit à l'indépendance des administrateurs étant donné (i) que ceux-ci ne sont ni employés ni membres de la haute direction de ces autres sociétés, que la rémunération qu'ils reçoivent pour leurs fonctions d'administrateur n'est pas considérable pour eux, et que leur indépendance ne dépend pas de la nature ou de la portée de la relation d'affaires avec Suncor; (ii) que ces relations d'affaires avec Suncor ne sont importantes ni pour Suncor ni pour l'autre société; et (iii) qu'ils ne participent pas personnellement à la négociation, à la gestion, à l'administration ou à l'approbation de contrats entre Suncor et ces autres entités dont ils sont administrateurs.

La politique sur les conflits d'intérêts du conseil interdit à ces administrateurs de voter à l'égard d'un contrat ou d'une opération qui pourrait impliquer un éventuel conflit d'intérêts si elles sont étudiées par le conseil (voir « Conflits d'intérêts et opérations avec une personne apparentée »).

Appartenance au conseil d'autres sociétés ouvertes. Même si Suncor ne limite pas le nombre de conseils de sociétés ouvertes dont un administrateur peut faire partie, les lignes directrices prévoient que chaque administrateur devrait s'assurer qu'il est en mesure d'accorder suffisamment de temps et d'énergie à l'exécution efficace de ses fonctions. Le chef de la direction de Suncor ne peut se joindre au conseil d'une autre société ouverte qu'avec le consentement du conseil.

Certains administrateurs de Suncor siègent au conseil d'autres sociétés ouvertes; de plus amples renseignements à cet égard figurent aux pages 9 à 14 de la circulaire.

Aucun administrateur de Suncor n'appartient à un trop grand nombre de conseils selon la définition actuelle de *over-boarded* dans les lignes directrices établies par Institutional Shareholder Services, Inc. ou Glass, Lewis & Co. Il y a appartenance commune lorsque deux administrateurs de Suncor ou plus siègent au conseil d'une autre société ouverte. Suncor ne limite pas les situations d'appartenance commune, mais reconnaît qu'il est important que les administrateurs demeurent impartiaux et indépendants même s'ils ont un mandat conjoint au sein d'un autre conseil. À l'heure actuelle, aucun des administrateurs de Suncor ne se trouve en situation d'appartenance commune.

Désignation des candidats à un poste d'administrateur et processus de sélection

Le comité de la gouvernance dirige le processus de sélection de nouveaux candidats à un poste d'administrateur aux termes de sa politique sur le processus de sélection des nouveaux membres du conseil (la « politique relative au processus de sélection »). Les administrateurs sont choisis en fonction de leur intégrité, de leur tempérament, de leur jugement juste et indépendant, de l'ampleur de leur expérience, de leur lucidité, de leurs connaissances et de leur sens aigu des affaires. Le comité de la gouvernance a mis l'accent sur l'engagement du conseil d'être composé de membres ayant des antécédents, des expériences et des compétences diversifiés. L'inclusion d'un nombre approprié de femmes administratrices et la recherche de femmes candidates sont également des éléments clés du processus de sélection et de mise en candidature des administrateurs conformément à la politique sur la diversité du conseil (la « politique sur la diversité »). En outre, depuis plus de 20 ans, le conseil considère qu'il est essentiel de veiller à ce qu'au moins un Autochtone siège au conseil. Une description de la politique sur la diversité et de la façon dont le conseil tient compte de la diversité dans son processus de sélection figure à la rubrique « Inclusion et diversité ».

Conformément aux politiques du conseil, le processus d'évaluation et de sélection est entrepris par le comité de la gouvernance, au besoin, et est composé de plusieurs étapes, notamment : (i) l'élaboration et la mise à jour d'un inventaire des capacités, compétences, aptitudes, qualités et caractéristiques des membres actuels du conseil et du conseil dans son ensemble; (ii) l'identification des capacités, compétences, aptitudes, qualités et caractéristiques qu'il est souhaitable d'ajouter au conseil, en tenant compte des départs à la retraite à venir et des besoins et des priorités actuels du conseil; et (iii) le recours à un cabinet de recrutement externe afin d'assurer qu'un processus de recrutement rigoureux est suivi pour combler chaque nouveau poste d'administrateur au conseil. Le rôle du chef de la direction dans ce processus est limité et approprié. Le conseil a déterminé que, à l'heure actuelle, ses aptitudes et son expérience cadrent bien avec la stratégie commerciale de Suncor.

Le tableau qui suit dresse la liste des capacités et compétences des administrateurs non-membres de la direction qui présentent leur candidature afin d'être élus à l'assemblée annuelle, ainsi que de la date de leur départ à la retraite, conformément à la politique sur la démission obligatoire et les changements de circonstances de Suncor (la « politique sur la retraite »), dans l'hypothèse d'une assemblée annuelle au début du mois de mai de l'année de leur départ à la retraite et en fonction de leur âge. Le tableau suivant présente les compétences et l'expérience de chacun.

		Compétences et expérience														
Année de départ à la retraite[1]	Nom[2]	Énergiea	Exploitation minière	Expérience comme chef de la direction	Finances	Exploitation	Technologie et innovation	Politiques publiques / relations gouvernementales	Stratégie et économie	Ressources humaines et rémunération	ESS	Rendement social	Gouvernance	Gestion des risques	Expérience mondiale	Marchés financiers
2024	John D. Gass	•				•		•	•	•	•	•	•	•	•	
	Dennis M. Houston	•				•			•		•	•	•	•	•	
	Michael M. Wilson			•	•	•			•	•			•			•
2026	Patricia M. Bedient				•		•		•	•	•	•	•	•		•
	Maureen McCaw							•	•	•	•	•	•			
2035	Russell Girling	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Lorraine Mitchelmore	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
2038	Brian MacDonald	•		•	•	•	•		•		•		•	•	•	•
2041	Eira M. Thomas		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	
2046	Jean Paul (JP) Gladu	•	•	•		•		•	•	•	•	•	•	•		

1) Les dates sont conformes à la politique sur la retraite de Suncor et indiquent l'année au cours de laquelle l'administrateur doit prendre sa retraite, en l'absence de circonstances exceptionnelles. Voir « Durée du mandat des administrateurs et renouvellement du conseil ».

2) M. Little, le seul candidat au poste d'administrateur qui est également membre de la direction de Suncor, a des compétences dans les domaines suivants : énergie, exploitation minière, expérience comme chef de la direction, finances, exploitation, technologie et innovation, politiques publiques/ relations gouvernementales, stratégie et économie, ESS, rendement social, gouvernance, gestion des risques, expérience mondiale et marchés financiers.

Description des compétences et de l'expérience

Énergie : Vaste expérience du secteur de l'énergie, y compris les aspects commerciaux des activités, les marchés, les défis liés à l'exploitation, la réglementation et la stratégie.

Exploitation minière : Vaste expérience du secteur minier, y compris les aspects commerciaux des activités, les marchés, les défis liés à l'exploitation, la réglementation et la stratégie.

Expérience comme chef de la direction : Expérience à titre de chef de la direction d'une société cotée en bourse ou d'une grande organisation ayant des activités internationales.

Finances : Vaste expérience financière à titre de dirigeant responsable d'une organisation ou de dirigeant ayant une connaissance financière des contrôles internes et des tests d'audit.

Exploitation : Vaste expérience de la supervision des activités à titre de dirigeant d'une société ouverte ou d'une autre grande organisation.

Technologie et innovation : Expérience de la prise de décisions et de la stratégie commerciale fondées sur les données, ainsi que du développement et de la commercialisation de technologies.

Politiques publiques / relations gouvernementales : Vaste expérience de travail auprès de gouvernements locaux, provinciaux, nationaux ou internationaux ou expérience en relations publiques ou gouvernementales acquise à titre de dirigeant d'une grande société ouverte.

Stratégie et économie : Vaste expérience de la mise en oeuvre d'une vision stratégique axée sur la réalisation ou expérience de la supervision de divisions stratégiques et économiques en tant que dirigeant d'une société ouverte ou d'une autre grande organisation.

Ressources humaines et rémunération : Vaste expérience de la supervision des ressources humaines et de la conception de structures de rémunération acquise en tant que dirigeant d'une grande société ouverte ou dans le cadre d'un travail important au sein d'un comité du conseil pertinent (par exemple, la présidence de ce comité ou un mandat de longue durée).

ESS : Vaste expérience dans les domaines de l'environnement (y compris la gestion des risques climatiques), de la santé et de la sécurité, y compris une connaissance de la réglementation du secteur et un engagement envers les meilleures pratiques en matière de sécurité du travail.

Rendement social : Vaste expérience dans les domaines de la responsabilité sociale des entreprises, de la concertation publique, des relations avec les Autochtones, de l'inclusion et de la diversité et des droits de la personne.

Gouvernance : Vaste expérience dans la surveillance des pratiques de gouvernance acquise dans le cadre d'un travail important au sein d'un comité de gouvernance (p. ex., la présidence de ce comité ou un mandat de longue durée) ou dans le cadre de ses fonctions de dirigeant d'une société ouverte.

Gestion des risques : Expérience de l'évaluation et de la gestion des risques auxquels une organisation est exposée.

Expérience mondiale : Expérience à titre de dirigeant d'une grande organisation établie à l'extérieur de l'Amérique du Nord ou dans une grande organisation nord-américaine qui exerce des activités à l'étranger.

Marchés financiers : Vaste expérience en matière de stratégies de gestion de la structure du capital et des opérations, notamment les fusions, les acquisitions ou les dessaisissements d'actifs majeurs ou de sociétés fermées ou ouvertes.

La liste ci-dessus est examinée au besoin afin de déceler les capacités et les aptitudes que l'on souhaite ajouter au conseil compte tenu des besoins et des priorités actuels du conseil. Le conseil a approuvé une mise à jour de la grille des compétences en 2021 afin de mieux refléter les compétences nécessaires à l'heure actuelle à la gouvernance de Suncor. Le comité de la gouvernance utilise cette évaluation des compétences et de l'expérience comme élément clé pour établir les critères de sélection décrivant les compétences, l'expérience, les qualifications, la diversité (le genre, l'appartenance à une minorité visible, le statut d'autochtone, l'âge, le handicap, l'expérience des affaires, l'expertise professionnelle, les compétences personnelles, la compréhension du point de vue des intervenants, la provenance géographique et d'autres caractéristiques de diversité) et les qualités personnelles souhaitées chez les nouveaux membres du conseil éventuels.

Le comité de la gouvernance cible les candidats en ayant recours à diverses sources et, dans tous les cas, retient les services d'un cabinet de recrutement de cadres tiers. Lorsqu'une vacance se produit ou est à venir, le comité de la gouvernance, avec l'aide d'un cabinet de recrutement de cadres, dresse une courte liste de candidats éventuels à examiner de façon plus approfondie. En plus des facteurs indiqués ci-dessus, le comité de la gouvernance évalue si chaque candidat peut consacrer suffisamment de temps et de ressources à ses obligations de membre du conseil. La recherche de candidats diversifiés est un élément clé du processus de sélection et de mise en candidature des administrateurs et, lorsqu'il le juge approprié, le comité de la gouvernance peut recommander que la recherche soit concentrée sur des candidats présentant certaines caractéristiques quant à la diversité en plus d'autres compétences et de l'expérience pertinentes et requises. À titre d'exemple, en 2020, le comité de la gouvernance a recherché un administrateur autochtone pour remplacer Mel Benson afin de s'assurer que le conseil de Suncor continue de profiter d'un point de vue autochtone.

Le comité de la gouvernance mandate un cabinet de recrutement de cadres ou un autre expert tiers pour l'aider à acquitter ses fonctions et est tenu de mandater de telles parties pour réaliser les contrôles de références à l'égard des candidats à un poste d'administrateur. Aux termes des politiques du conseil, le comité de la gouvernance est tenu de dresser une liste adaptable, pouvant être mise à jour au besoin, de candidats en vue de leur élection éventuelle au conseil pour pourvoir des postes vacants prévus ou imprévus.

Au fil du processus, le comité de la gouvernance informe le conseil et demande des informations sur les candidats. Les candidats passent une entrevue en compagnie des membres du comité de la gouvernance et d'autres administrateurs comme il est jugé approprié. Le comité de la gouvernance émet ensuite une recommandation concernant les candidats à un poste d'administrateur à l'ensemble du conseil. Les candidats peuvent être nommés par le conseil pour un mandat qui se termine au plus tard à la clôture de l'assemblée annuelle des actionnaires suivante.

Inclusion et diversité

Conseil d'administration. Le conseil de Suncor croit fondamentalement qu'un conseil composé de femmes et d'hommes ayant différents points de vue peut ajouter davantage de valeur qu'un conseil composé uniquement d'administrateurs ayant un parcours similaire. Le conseil souhaite être composé d'administrateurs possédant un large éventail de perspectives, d'idées et de points de vue sur les questions auxquelles Suncor est confrontée. Cet engagement envers la diversité a été confirmé dans la politique sur la diversité qui a été adoptée par le conseil. La politique sur la diversité stipule que le conseil devrait inclure des personnes ayant des parcours variés en ce qui a trait au genre, à l'appartenance à une minorité visible, au statut d'autochtone, à l'âge, à un handicap, à l'expérience des affaires, à l'expertise professionnelle, aux compétences personnelles, à la compréhension du point de vue des parties prenantes, à la provenance géographique et à d'autres caractéristiques de diversité. Plus particulièrement, le conseil estime qu'il devrait comprendre un nombre approprié de femmes administratrices et aspire à maintenir une représentation féminine et masculine d'au moins 30 % parmi ses membres. Par conséquent, l'examen visant à établir si les caractéristiques de diversité énoncées dans la politique sur la diversité sont suffisamment représentées au conseil constitue une composante importante du processus de sélection des nouveaux membres pour le conseil de Suncor.

POLITIQUE SUR LA DIVERSITÉ

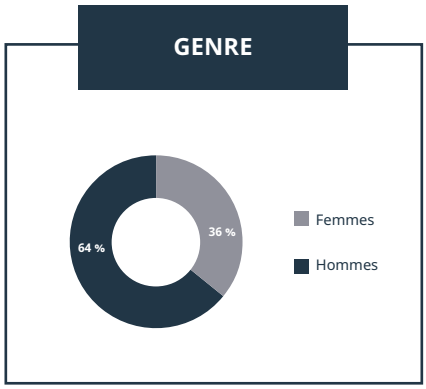
Le conseil s'est doté d'une politique sur la diversité écrite prévoyant une cible de mixité mesurable de 30 %. Suncor dépasse cette cible, car 36 % des candidats aux postes d'administrateur sont des femmes en 2022.

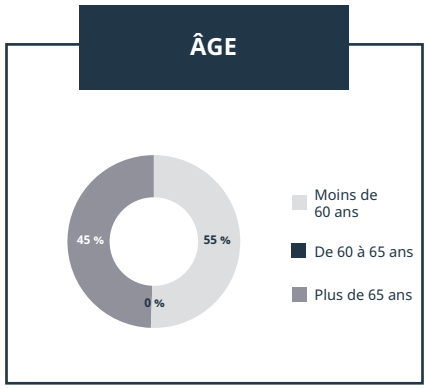
Le conseil s'est assuré que la politique sur la diversité serait mise en œuvre de manière efficace en l'enchâssant dans sa politique relative au processus de sélection. La politique relative au processus de sélection exige du comité de la gouvernance qu'il procède à des évaluations périodiques afin de se pencher sur le niveau de représentation au conseil des diverses caractéristiques énumérées dans la politique sur la diversité, y compris le nombre de femmes siégeant au conseil. Le comité de la gouvernance a mis l'accent sur l'engagement du conseil à l'égard du recrutement de femmes au cours des dernières années, faisant de l'identification de candidates l'une des priorités clés dans ses processus de sélection et de mise en candidature des administrateurs. La politique sur la diversité stipule que le conseil doit passer cette politique en revue chaque année afin d'évaluer si elle promeut efficacement la diversité du conseil. Les membres du conseil ont également

l'occasion d'évaluer chaque année l'efficacité du processus de sélection et de mise en candidature des administrateurs dans le cadre du processus d'évaluation (au sens défini dans les présentes). Voir la sous-rubrique « Durée du mandat des administrateurs et renouvellement du conseil – Processus d'évaluation annuel ».

Dans la politique sur la diversité, le conseil a fixé une cible de mixité mesurable de 30 % pour chaque genre. Comme il compte actuellement 36 % de femmes, le conseil est fier de dépasser la cible fixée dans la politique sur la diversité ainsi que l'objectif ambitieux mis de l'avant par le 30 % Club Canada. De plus, après l'assemblée annuelle, et dans l'hypothèse où tous les candidats à un poste d'administrateur sont élus comme il est prévu dans la circulaire, 4 des 11 administrateurs au conseil (soit 36 %) seront des femmes. Un des 11 candidats à un poste d'administrateur (soit 9 %) est autochtone. Aucun candidat à un poste d'administrateur n'est membre d'une minorité visible ni n'est handicapé. Le conseil n'a pas fixé de cible quant au nombre d'administrateurs issus d'une minorité visible, handicapés ou ayant le statut d'autochtone devant siéger au conseil. Toutefois, depuis plus de 20 ans, le conseil de Suncor compte un membre autochtone. Le conseil a estimé qu'à ce stade, l'adoption de nouvelles cibles ne constituerait pas le moyen le plus efficace de favoriser la présence de personnes ayant divers parcours et caractéristiques au conseil et estime que sa composition actuelle reflète les principes de diversité énoncés dans la politique sur la diversité.

Les graphiques ci-dessous illustrent la répartition des candidats à un poste d'administrateur en 2021 selon le genre et l'âge.





Membres de la direction de Suncor. L'objectif de Suncor est de créer un milieu de travail qui permet à tous – personnes de toute identité de genre, Autochtones, membres de la communauté 2SLGBTQ+ et membres des minorités visibles – de contribuer de façon significative au rendement organisationnel et aux responsabilités sociales de l'entreprise en se sentant en sécurité, valorisés et respectés. Cet objectif reflète la ferme conviction selon laquelle un groupe d'employés diversifiés et une culture fondée sur l'inclusion, la confiance et la diversité de la main-d'œuvre favorisent le rendement organisationnel et l'accomplissement des responsabilités sociales

Le Conseil de l'inclusion et de la diversité de Suncor et la stratégie d'inclusion et de diversité encadrent et soutiennent les objectifs propres à certains secteurs d'activité. Les cinq piliers de cette stratégie sont : développer des compétences en matière de leadership inclusif comme compétences essentielles chez tous les leaders; favoriser la sensibilisation, la compréhension et le perfectionnement des compétences; permettre la participation des employés; atténuer les préjugés systémiques dans les processus liés au personnel; et collaborer avec l'industrie et la collectivité afin d'encourager l'inclusion et de réduire les obstacles à l'emploi. En 2021, Suncor a pris des mesures afin de maintenir la représentation des groupes minoritaires grâce à un important changement dans l'organisation, de contribuer au parcours de réconciliation de Suncor en accroissant l'effectif autochtone et de mettre en place un environnement inclusif pour tous grâce au travail de ses réseaux d'employés. L'indice d'inclusion de Great Place to Work®, paramètre clé pour évaluer la perception qu'ont les employés de l'inclusion et de la réalité, telle qu'elle est mesurée par le sondage Great Place to Work® de 2021, est demeuré stable pendant une période de changement organisationnel et de perturbation en raison de la pandémie.

Suncor n'a pas adopté de cibles de représentation pour les postes de membre de la haute direction ou de cadre supérieur; elle cherche plutôt à accroître la représentation à tous les échelons de direction grâce à un processus sans barrière afin de repérer les candidats très prometteurs et d'assurer leur perfectionnement. À l'heure actuelle, trois membres sur neuf (soit 33 %) de l'équipe de haute direction de Suncor, qui se compose de membres de la haute direction, sont des femmes, et 17 des 57 cadres supérieurs de Suncor (soit 30 %) sont des femmes. Un cadre supérieur (soit 2 %) est Autochtone, quatre cadres supérieurs (soit 7 %) sont membres d'une minorité visible et deux cadres supérieurs (soit 4 %) s'identifient comme

des personnes handicapées[1]. Aucun membre de la haute direction n'est Autochtone ou membre d'une minorité visible ni ne s'identifie comme personne handicapée.

L'accroissement et l'inclusion de l'effectif autochtone demeurent des éléments clé du parcours de réconciliation de Suncor. En outre, l'intégration de Syncrude au portefeuille d'actifs de Suncor offre à Suncor l'occasion d'apprendre et de profiter de l'expérience et du succès de Syncrude en matière de pratiques exemplaires pour ce qui est de l'emploi de personnes autochtones.

L'équipe de la haute direction de Suncor a animé un cercle de partage pour souligner la première Journée nationale de la vérité et de la réconciliation du Canada et pour honorer les survivants des pensionnats autochtones, leurs familles et les enfants qui y ont perdu la vie. Cet événement expérientiel, auquel plus de 6 000 employés ont assisté, a été l'occasion de communiquer, de réfléchir, d'engager un dialogue avec les collègues de travail et de constituer une compréhension collective concernant ce moment de l'histoire du Canada, une étape importante dans le parcours de la réconciliation. En outre, en partenariat avec Horizons, réseau d'inclusion des employés autochtones de Suncor, l'organisation a tenu un événement éducatif sur l'histoire des pensionnats autochtones, en mettant l'accent sur le partage de récits.

La mobilisation des employés s'est poursuivie grâce aux réseaux déjà existants dirigés par des employés de Suncor et à deux nouveaux réseaux pour l'inclusion des employés – « Mosaïque » pour les employés noirs et un réseau pour les employés handicapés – et grâce à des événements comme la Journée internationale de la femme, le Mois de la fierté, le Mois national des peuples autochtones, le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée du chandail orange, la Journée internationale de la diversité culturelle et du dialogue et la Journée internationale des personnes handicapées. En 2021, Suncor a lancé la formation en ligne Inclusion Starts With Me, pour tous les employés, afin d'accroître la sensibilisation envers l'inclusion, de mieux comprendre les comportements inclusifs et d'encourager les alliances. Les réseaux d'inclusion des employés de Suncor ont réussi à élever le niveau de sensibilisation et à favoriser l'inclusion et ont été choisis, par les employés, comme les récipiendaires du prix du choix populaire pour l'excellence de Suncor.

En 2021, Suncor a été confrontée au défi de répondre aux besoins changeants des employés en ce qui concerne l'équilibre entre le travail et la vie personnelle et la flexibilité, ce qui a entraîné l'introduction de deux nouvelles lignes directrices pour le milieu de travail : les lignes directrices en matière de travail hybride (*Hybrid Work Guidance*), qui permettent aux employés de travailler de la maison jusqu'à deux jours par semaine; et les lignes directrices concernant le code vestimentaire flexible (*Flexible Dress Code Guideline*), une nouvelle norme relative au code vestimentaire au bureau qui reflète la confiance et le respect de l'organisation envers la diversité et le professionnalisme des employés.

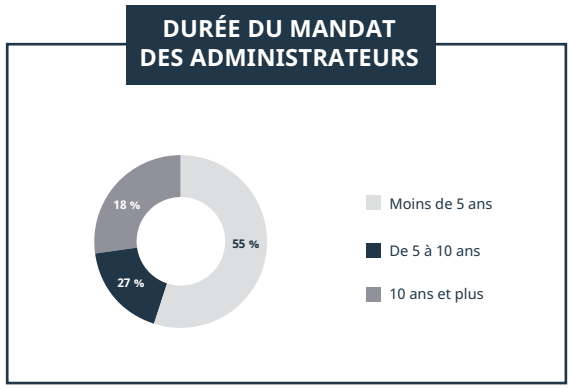
Le sondage Great Place to Work® de 2021 indique que les employés de Suncor voient une amélioration dans l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Les commentaires provenant du sondage, en particulier la mesure de l'indice d'inclusion, permettront à Suncor de continuer à paver la voie vers un milieu de travail plus inclusif et diversifié.

Durée du mandat des administrateurs et renouvellement du conseil

Le conseil a pour objectif d'être composé de membres présentent un éventail de points de vue et de connaissances à l'égard des questions touchant Suncor. Pour atteindre cet objectif, le conseil a mis en œuvre deux mécanismes principaux de renouvellement du conseil : la politique sur la retraite et le processus d'évaluation annuelle du conseil, qui sont tous deux décrits en détail ci-dessous.

Le conseil n'a pas établi de durée maximale pour le mandat des administrateurs puisqu'il estime que la politique sur la retraite et le processus d'évaluation annuelle du conseil suffisent à assurer le niveau adéquat de renouvellement dans la composition du conseil.

La durée du mandat des administrateurs qui demandent à être réélus à l'assemblée 2022 peut être résumée comme suit, la durée moyenne du mandat des administrateurs étant de 6,5 ans.



Politique sur la retraite. Le conseil a adopté la politique sur la retraite, qui prévoit que tous les administrateurs, sauf les administrateurs membres de la direction, doivent prendre leur retraite du conseil lorsque leur mandat se termine lors de l'assemblée annuelle des actionnaires qui suit leur 72e anniversaire. Le comité de la gouvernance, de concert

1) Les données sur la représentation des Autochtones, des membres d'une minorité visible, des personnes handicapées et des membres de la communauté 2SLGBTQ+ sont recueillies au moyen d'un processus d'auto-identification volontaire. Les données présentées ici incluent six vice-présidents de Syncrude. Syncrude recueille uniquement des données sur la représentation des genres et des Autochtones auprès des employés; elle ne recueille pas de données sur les minorités visibles ou les personnes handicapées. Ces membres de l'équipe sont intégrés à Suncor, mais demeurent des employés de Syncrude jusqu'au 1er janvier 2023 au moment où la transition des employés de Syncrude devrait avoir lieu.

avec le président du conseil, est autorisé, dans certaines circonstances exceptionnelles, à recommander la prolongation du mandat d'un membre du conseil si sa retraite ne serait pas dans l'intérêt de la continuité et de l'efficacité du conseil. Toute prolongation est assujettie à l'approbation du conseil. Le chef de la direction et les autres administrateurs membres de la direction, le cas échéant, doivent quitter le conseil lorsqu'ils cessent d'être des employés de Suncor.

Processus d'évaluation annuel. La politique d'efficacité du conseil de Suncor établit un processus annuel (le « processus d'évaluation ») aux termes duquel les administrateurs ont l'occasion d'évaluer l'efficacité du conseil, de ses comités, du président du conseil, des présidents des comités et des différents administrateurs ainsi que d'identifier les changements qui pourraient être apportés pour améliorer leur efficacité. Les résultats du processus d'évaluation réalisé en 2021 ont confirmé que l'ensemble des administrateurs et des comités, ainsi que le conseil au complet, se sont acquittés efficacement de leurs responsabilités.

EXAMENS ANNUELS

Le conseil réalise un processus d'évaluation annuel pour le conseil, ses comités, le président du conseil, ainsi que le président et les membres de chaque comité.

Les administrateurs sont appelés à participer au processus d'évaluation au moyen d'un sondage annuel présenté en deux parties : (i) un formulaire d'évaluation qui explore la perception des administrateurs quant au rendement du conseil et de ses comités, y compris de leurs présidents (le « sondage sur l'efficacité du conseil »); et (ii) une évaluation par les pairs (l'« évaluation par les pairs »), qui recueille l'opinion des administrateurs et leur demande d'évaluer le rendement des autres administrateurs, notamment leur apport et leur participation aux discussions et débats du conseil, leur responsabilité, leurs connaissances, leur expérience, leur application de normes élevées d'éthique et leurs aptitudes de communication et de persuasion.

Le processus d'évaluation inclut des questions ouvertes permettant aux administrateurs d'étoffer leurs réponses et de suggérer des améliorations. Le sondage sur l'efficacité du conseil de Suncor demande à chaque administrateur s'il est d'avis que le conseil et chacun de ses comités fonctionnent comme ils le devraient aux termes de leur mandat. Il se penche aussi sur la taille du conseil et, en 2021, les administrateurs ont confirmé que la taille du conseil était appropriée. Les renseignements tirés des réponses à ces questions aident le conseil à déterminer si le mandat du conseil ou d'un comité ou encore les processus ou politiques du conseil devraient être révisés.

Évaluation de l'efficacité du conseil

Les réponses confidentielles sont compilées et analysées par notre secrétaire générale et présentées dans un rapport remis au président du comité de la gouvernance et au président du conseil, qui travaille ensuite de concert avec la secrétaire générale pour extraire les principaux éléments et les principales recommandations à mettre en œuvre pour améliorer ou renforcer l'efficacité (y compris les recommandations issues des rencontres individuelles décrites à la sous-rubrique « Évaluation par les pairs » ci-après). Les recommandations sont présentées, discutées et finalisées à la première réunion du comité de la gouvernance de chaque année civile, au cours de laquelle les échéanciers et les mesures à prendre sont établis dans le but de contrôler toute procédure de suivi ayant trait aux recommandations. Le président du comité de la gouvernance fait rapport à l'ensemble du conseil sur les résultats du sondage et les mesures à prendre à la première réunion de chaque année civile du conseil et rend compte du progrès accompli à l'égard de ces recommandations pendant l'année. Tous les documents distribués au comité de la gouvernance sont mis à la disposition des administrateurs.

Évaluation par les pairs

Les résultats de l'évaluation par les pairs sont compilés par la secrétaire générale et un rapport sommaire est remis au président du conseil et du comité de la gouvernance. Chaque administrateur reçoit ses résultats personnels.

Le président du conseil organise des rencontres individuelles avec chaque administrateur pour discuter des résultats de l'évaluation par les pairs et recueillir les commentaires sur la gouvernance, les risques et la stratégie. Le président du conseil discute de ses propres résultats avec le président du comité de la gouvernance. Les rencontres individuelles ont lieu avant les premières réunions du conseil et du comité de chaque année civile pour que tout commentaire formulé sur la gouvernance, les risques et la stratégie soit intégré aux plans d'action établis à l'issue du processus d'évaluation. Une fois les rencontres individuelles terminées, le président du conseil résume les principaux points qui sont ressortis de ces rencontres et en discute à huis clos avec le comité de la gouvernance et à la réunion de l'ensemble du conseil.

Lignes directrices

Le conseil a adopté des lignes directrices (les « lignes directrices »), qui servent de charte du conseil et sur lesquelles le conseil se penche une fois par année. Elles comprennent un aperçu général du rôle du conseil dans la gouvernance de Suncor, un énoncé des principes directeurs et des politiques clés qui s'appliquent au conseil et à ses comités, et un mandat qui décrit ses responsabilités, buts et devoirs les plus importants. Les sujets abordés dans le mandat vont de questions précises, notamment celles qui, en vertu de la loi, doivent être tranchées par le conseil, comme la déclaration des dividendes, à son rôle général qui consiste à fixer, en termes généraux, les buts, objectifs, activités et caractéristiques générales de Suncor et de ses affaires.

Selon les lignes directrices, il incombe au conseil de choisir, de surveiller et d'évaluer les membres de la haute direction et

de surveiller la façon dont les activités et les affaires de Suncor sont gérées; le conseil d'administration assume donc la responsabilité de la direction de Suncor. Le texte intégral des lignes directrices figure à l'annexe E.

Le conseil s'acquitte de certaines de ses fonctions par l'entremise de ses quatre comités permanents : le comité d'audit, le comité de l'environnement, de la santé, de la sécurité et du développement durable (le « comité ESSDD »), le comité de la gouvernance et le comité des ressources humaines et de la rémunération (le « CRHR »). Chaque comité a un mandat qu'il examine chaque année et met à jour, s'il y a lieu.

Toute proposition qui vise à modifier les mandats est passée en revue par le comité de la gouvernance en vue de soumettre une recommandation au conseil. En 2021, le comité ESSDD a apporté des modifications à son mandat pour ajouter deux nouvelles responsabilités : premièrement, inclure explicitement l'examen de questions liées à la sécurité des installations de résidus dans ses domaines de surveillance de la gestion des risques; et deuxièmement, formuler après examen des recommandations au conseil (et au CRHR aux fins des régimes d'intéressement des membres de la haute direction) concernant les objectifs de rendement liés à la sécurité et à l'environnement et évaluer si ces objectifs ont été atteints. Le mandat du CRHR a été modifié pour prévoir ce qui suit, en plus de modifications d'ordre administratif : faire en sorte que le comité CRHR examine, plutôt qu'examine et approuve, les objectifs d'entreprise de Suncor en ce qui concerne le chef de la direction; refléter le fait que le comité examine les programmes et les procédures de l'entreprise en matière « d'équité, d'inclusion et de diversité », plutôt que « d'inclusion et de diversité »; ajouter aux responsabilités du conseil une responsabilité explicite de supervision de la gestion du capital humain; et ajouter le rendement concernant les questions environnementales, sociales et de gouvernance aux éléments qui doivent être liés à la rémunération au rendement dans les régimes d'intéressement importants que le comité examine et approuve. Il n'y a pas eu de modification importante du mandat des autres comités en 2021.

Le comité de la gouvernance, avec l'aide du président du conseil, formule des recommandations au conseil concernant la nomination des membres des comités. Lorsqu'ils se penchent sur la nomination des membres des comités du conseil, le comité de la gouvernance et le conseil essaient de réunir des administrateurs avec des antécédents très divers et au moins un administrateur possédant une expertise et une expérience allant de pair avec les tâches clés du comité.

Sauf indication contraire dans les lignes directrices, dans les règlements administratifs de Suncor ou dans le mandat du comité en question, chaque comité a le pouvoir d'établir ses propres règles de procédure. À quelques exceptions près, les comités n'ont généralement pas le pouvoir de prendre des décisions; ils transmettent plutôt leurs conclusions et recommandations sur les questions relevant de leurs mandats à l'ensemble du conseil.

Les comités ont également le pouvoir d'effectuer des enquêtes indépendantes portant sur des questions qui cadrent avec leurs responsabilités, et ils peuvent retenir les services de conseillers externes (ce que le conseil d'administration siégeant en séance plénière ou un administrateur seul peut également faire), aux frais de Suncor, afin de les aider à remplir leur mandat.

Le conseil délègue au chef de la direction et aux autres membres de la haute direction la gestion des activités quotidiennes de Suncor. Une politique sur le processus de contrôle de la direction, adoptée par le conseil, définit et établit les limites des pouvoirs délégués par le conseil.

Le conseil a élaboré et approuvé une description du poste de chef de la direction, qui comprend une description de son rôle en général ainsi que de ses responsabilités particulières dans les domaines de la planification stratégique, des résultats financiers, du leadership, de la sécurité, du gouvernement, de l'environnement et des relations sociales, de même que de la relation de la direction avec le conseil. Un exemplaire de la description du poste de chef de la direction figure sur le site Web de Suncor.

Le texte qui suit est une description de certaines des responsabilités du conseil énoncées dans les lignes directrices. Pour obtenir des renseignements supplémentaires, veuillez vous reporter à la rubrique intitulée « Comités du conseil », aux lignes directrices et aux mandats des comités du conseil, qui sont disponibles sur le site Web de Suncor.

Déontologie. Les lignes directrices exigent que le conseil, par l'entremise du chef de la direction, établisse les normes de conduite de Suncor, notamment les positions morales et déontologiques générales de la Société et concernant le respect des lois applicables. Le chef de la direction est à son tour responsable d'établir une position déontologique élevée et d'encourager une culture d'intégrité au sein de l'entreprise. Le conseil contribue activement au maintien d'une norme élevée de déontologie des affaires et d'intégrité en supervisant les normes écrites de conduite des affaires (le « Code ») et le programme de conformité de Suncor (voir « Éthique commerciale ») et en évaluant le rendement du chef de la direction.

Planification stratégique. Une des principales responsabilités du conseil consiste à examiner avec la direction l'objectif, les fins visées et les buts de Suncor ainsi que les stratégies et les plans qui lui permettront de la réaliser ou de les atteindre. Le conseil surveille également le progrès de Suncor vers ses buts et plans stratégiques et révise l'orientation de Suncor au besoin.

Le conseil reçoit de façon continue des comptes rendus concernant les ressources humaines, technologiques et de capital nécessaires pour mettre en œuvre les stratégies de Suncor et concernant les contraintes réglementaires, environnementales, sociales, culturelles ou gouvernementales qui pourraient avoir une incidence sur l'atteinte, par Suncor,

de ses objectifs d'entreprise. Cela comprend, s'il y a lieu, une analyse concurrentielle de Suncor dans différents aspects de ses affaires par rapport à des sociétés comparables. Le comité de la gouvernance agit à titre de comité de rétroaction pour la direction sur les projets stratégiques clés et s'assure que le conseil passe en revue ces projets tout au long de l'année, en temps opportun.

En plus de superviser la stratégie de Suncor sur une base permanente, le conseil tient chaque année une réunion consacrée entièrement à la stratégie d'entreprise. Le comité de la gouvernance travaille de concert avec la direction pour élaborer cette réunion annuelle et, après la réunion, il en évalue l'efficacité. Des conférenciers internes et externes participent généralement à la réunion annuelle afin de fournir des mises à jour et leurs points de vue sur des sujets qui pourraient avoir une incidence sur la stratégie d'entreprise de Suncor. Les réunions régulières du conseil prévues pendant l'année sont également l'occasion de mettre à jour la stratégie d'entreprise et de discuter de l'évolution, des possibilités et des questions soulevées pendant l'année au besoin.

Le conseil s'assure aussi que Suncor est dotée d'un processus de planification stratégique efficace. Il examine annuellement le plan d'affaires annuel de Suncor (y compris le budget d'investissement annuel de Suncor) et soutient, ce faisant, les stratégies reflétées dans le plan à long terme de Suncor.

Le comité de la gouvernance apporte son aide au conseil en évaluant annuellement les processus liés à la planification et à l'établissement des budgets de Suncor.

Communication avec les parties prenantes. Suncor a une politique de communication d'information qui établit les lignes directrices régissant les communications de Suncor aux actionnaires, aux analystes en placement, aux autres parties prenantes et au public en général. Cette politique présente des mesures visant à éviter la communication sélective d'information importante, identifie les porte-parole désignés de Suncor et établit les processus d'examen interne pour la communication d'information clé au public. Le Code traite des obligations de Suncor en matière de communication continue et en temps opportun de l'information importante et établit des normes selon lesquelles les administrateurs, les membres de la direction, les employés et les sous-traitants qui négocient des actions et d'autres titres de Suncor doivent respecter les lois applicables.

Les contrôles et procédures de communication d'information de Suncor ont été élaborés pour s'assurer que l'information importante sur Suncor est communiquée à notre chef de la direction et à notre chef des finances. Suncor a un comité de communication de l'information qui est présidé par le vice-président et contrôleur, et il est doté de procédures de vérification diligente élaborées et mises en œuvre pour appuyer le processus de présentation de l'information financière et l'attestation des rapports financiers par le chef de la direction et le chef des finances.

Suncor explique ses activités à ses actionnaires et aux autres parties prenantes par divers moyens, notamment des rapports financiers périodiques, des documents qu'elle dépose auprès des autorités de réglementation en valeurs mobilières, des communiqués, un rapport sur le développement durable, un rapport sur le climat, des diffusions Web, un site Web externe, le recours aux médias sociaux et la publication de billets, des séances d'information et des réunions de groupe. Suncor encourage les parties prenantes à lui faire part de leurs réactions et suggestions par divers moyens, notamment ses programmes de communication de l'entreprise et de relations avec les investisseurs, qui comprennent des questionnaires à l'intention des actionnaires et des analystes, et par la participation au processus réglementaire. Le conseil, directement ou par l'entremise des activités d'un comité du conseil désigné, passe en revue et approuve notamment les états financiers trimestriels et annuels et le rapport de gestion (le « rapport de gestion ») qui s'y rapporte, la circulaire de sollicitation de procurations par la direction, la notice annuelle/le formulaire 40-F et les communiqués contenant de l'information financière nouvelle importante.

Interaction avec les actionnaires. Suncor reconnaît l'importance d'une interaction solide et constante avec ses actionnaires. Le conseil a pour mandat exprès de s'assurer que des systèmes de communication avec les actionnaires de Suncor et les autres parties prenantes sont en place et que ces systèmes disposent de ressources adéquates.

Suncor maintient un numéro de téléphone sans frais ainsi qu'une adresse électronique et une adresse postale pour recevoir les commentaires et questions des parties prenantes. En outre, Suncor encourage les actionnaires à assister à ses assemblées annuelles et, cette année, les parties intéressées peuvent assister à l'assemblée virtuelle. Les assemblées annuelles représentent l'occasion idéale de s'informer directement auprès de la direction de Suncor des résultats de l'entreprise et des activités de Suncor, ainsi que de ses plans stratégiques. Lorsque les assemblées sont tenues en personne, les membres du conseil assistent aux assemblées annuelles ainsi que le président du conseil et le président de chaque comité du conseil pour répondre à des questions, le cas échéant. Cette année, les membres du conseil n'assisteront pas à l'assemblée annuelle en personne puisque celle-ci annuelle se tient uniquement en mode virtuel. Toutefois, les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront quand même y participer et poser des questions à l'assemblée annuelle (voir « Participation à l'assemblée, exercice des droits de vote et procurations : Questions et réponses » aux pages 3 à 7 de la circulaire). En outre, la haute direction tient des conférences téléphoniques et des diffusions Web trimestrielles avec la communauté financière afin de passer en revue les derniers résultats financiers et d'exploitation publiés par Suncor.

Le conseil reconnaît qu'il est également important qu'il communique avec les actionnaires, y compris avec des

organisations qui représentent ou conseillent les actionnaires (collectivement, les « parties intéressées ») en lien avec des questions de gouvernance, et, à cette fin, il a adopté une politique de communication et d'engagement auprès des actionnaires (la « politique d'engagement »). Conformément à la politique d'engagement, les parties intéressées peuvent communiquer avec le conseil par écrit pour exprimer leurs opinions sur des questions qui sont importantes à leurs yeux. Pour ce faire, ils doivent adresser leur correspondance à la secrétaire générale du conseil à l'adresse au dos de la circulaire, ou par courriel à l'adresse invest@suncor.com, avec pour objet ce qui suit : À l'attention du Président du conseil/Président du [insérer le nom du comité du conseil] aux soins de la secrétaire générale. Le conseil a déterminé que les questions et inquiétudes liées aux processus de relève des administrateurs et des membres de la haute direction, à la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs, à la gouvernance à l'échelle du conseil, et d'autres questions qui cadrent avec les responsabilités de supervision du conseil, comme il est indiqué dans ses lignes directrices, peuvent être avantageusement adressées au conseil, et examinées par celui-ci. En outre, la politique d'engagement reconnaît que, dans certaines circonstances, il peut être approprié pour des administrateurs, habituellement par l'entremise du président du conseil ou du président d'un comité, de rencontrer des parties intéressées, et elle énumère les critères dont il doit être tenu compte lorsque le conseil reçoit une demande de rencontre, ainsi que les conditions applicables à la tenue d'une telle rencontre.

En 2021, le président du conseil, certains administrateurs et plusieurs membres de l'équipe de haute direction ont communiqué avec diverses parties prenantes concernées par la gouvernance afin d'écouter leurs points de vue. Ces rencontres ont donné lieu à un dialogue sur un certain nombre de sujets, dont la gouvernance, la stratégie ou la communication d'information sur la durabilité et les résultats d'exploitation.

Surveillance des risques. Suncor s'engage à mettre en œuvre un programme proactif de gestion des risques d'entreprise qui vise à permettre la prise de décisions par l'identification et l'évaluation systématiques des risques inhérents à ses actifs, à ses activités et à son entreprise. Certains de ces risques sont communs aux activités dans le secteur pétrolier et gazier, pris globalement, alors que d'autres sont propres à Suncor.

Le conseil supervise le programme de gestion des risques d'entreprise de Suncor (le « programme de GRE »). Conformément au programme de GRE, les membres de la haute direction, y compris le chef de la direction, entreprennent un processus à l'échelle de l'entité visant à identifier, à évaluer et à déclarer les principaux risques pour l'entreprise de Suncor et les stratégies de la direction afin de gérer les risques.

Le conseil s'assure que les systèmes en place identifient, gèrent et contrôlent de manière efficace les risques principaux liés aux activités de Suncor et en réduisent les incidences. Un risque principal correspond habituellement à une exposition qui pourrait avoir une incidence importante sur la capacité de Suncor d'atteindre ou de soutenir ses objectifs stratégiques.

EXAMEN ANNUEL DES RISQUES

Le conseil entreprend un examen annuel des risques principaux et il surveille la gestion de ces risques tout au long de l'année.

Le conseil examine annuellement les risques principaux de Suncor. Le comité d'audit passe annuellement en revue la gouvernance du programme de GRE et s'assure que chaque risque principal est attribué à un membre de la haute direction et est assigné à un comité du conseil ou à l'ensemble du conseil, selon le cas, pour être surveillé. Le comité d'audit passe aussi en revue et approuve la nomination du vice-président responsable du risque d'entreprise et de la fonction d'audit interne de Suncor, qui fait rapport directement au comité d'audit concernant les questions liées à la gestion des risques d'entreprise.

Le tableau qui suit présente les risques principaux de Suncor et indique quel comité du conseil est responsable de la surveillance de chaque risque principal ou si c'est l'ensemble du conseil qui en est responsable; il met également en lumière le rôle du conseil et du comité d'audit dans l'examen des risques principaux.

Catégorie de risque	Conseil d'administration	Comité d'audit	Comité de la gouvernance	Comité ESSDD	CRHR
Examen des risques principaux	✓	✓			
Prix des marchandises	✓				
Incident majeur relatif à l'exploitation (sécurité, environnement et fiabilité)	✓			✓	
Politiques publiques et réglementaires				✓	
Risque relatif au carbone	✓			✓	
Accès au marché	✓				
Sécurité numérique et cybersécurité	✓	✓			
Développement et mise en œuvre de projets	✓				
Incidence cumulative et rythme du changement					✓
Gestion des résidus, intégrité des digues et fermeture des mines				✓	

Les membres du conseil évaluent la gestion aux réunions du conseil et des comités, et tout au long de l'année, afin de s'assurer que les risques sont adéquatement identifiés, évalués, réduits et surveillés. Le niveau élevé d'engagement des membres du conseil ainsi que leur vaste expérience contribuent à l'efficacité de surveillance des risques du conseil et à sa compréhension de la relation entre les risques et toute condition ou faiblesse préexistante qui aurait pu aggraver les répercussions sur Suncor.

La durabilité fait partie intégrante de l'objectif de Suncor et constitue une priorité stratégique clé et un domaine d'intérêt, ce qui se reflète par la création du poste de chef du développement durable en 2017. Des préoccupations d'ordre environnemental et social sont intégrées à nos principaux risques actuels et au programme de GRE.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les risques importants auxquels Suncor et ses activités sont assujetties, veuillez vous reporter à la rubrique « Facteurs de risque » de la notice annuelle de Suncor datée du 23 février 2022 déposée sous le profil de Suncor sur SEDAR, à l'adresse www.sedar.com.

Planification de la relève et supervision/évaluation des membres de la haute direction. Le conseil voit à la continuité de la haute direction en nommant un chef de la direction et en supervisant la planification de la relève. Même si le conseil continue de jouer un rôle actif dans ce domaine, le CRHR a pour mandat exprès d'aider le conseil en s'assurant que des programmes et des processus à l'égard de la planification de la relève des membres de la haute direction et de l'évaluation du rendement appropriés (y compris des programmes de perfectionnement et de planification de carrière) sont en place et qu'ils sont appliqués efficacement pour les membres de la haute direction. Le CRHR examine aussi les modifications importantes à la structure organisationnelle au fur et à mesure qu'elles surviennent, ainsi que l'incidence de ces modifications sur les fonctions des membres de la haute direction.

Le CRHR examine chaque année le processus de planification de la relève et les résultats du processus en ce qui a trait à l'équipe de haute direction, et il présente au conseil des rapports à cet égard. Dans le cadre de ce processus, le chef de la direction, avec l'aide du chef des ressources humaines, examine les candidatures au poste de chef de la direction et aux autres postes de haute direction avec le CRHR. Lors de sa réunion tenue en juillet, le CRHR a examiné et confirmé son soutien aux programmes de relève et de formation de Suncor à l'intention de ses membres de la haute direction. Le CRHR s'est également réuni à huis clos pour discuter du plan de relève pour le chef de la direction et s'est doté d'un plan de relève d'urgence pour le chef de la direction, qu'il pourrait mettre en œuvre au besoin.

PLANIFICATION DE LA RELÈVE

Depuis longtemps, le conseil accorde une attention particulière à la planification efficace de la relève. Le CRHR examine chaque année le processus de planification de la relève et les résultats du processus qui a trait aux membres de la haute direction.

Le conseil examine aussi les processus de Suncor portant sur le repérage de remplaçants pour ses vice-présidents, de ses

employés qui rendent compte directement à ses vice-présidents, et de ses directeurs. Les remplaçants sont choisis au moyen d'un processus formel qui évalue de façon rigoureuse le potentiel de leadership au sein de Suncor en fonction de critères précis, y compris le rendement, les attentes, le dévouement, les aptitudes, l'expérience et les capacités de l'employé. Pour de plus amples renseignements sur la façon dont Suncor tient compte de la diversité au cours de ce processus, voir la sous-rubrique « Inclusion et diversité ».

Le conseil encourage le chef de la direction à présenter au conseil les membres de la direction et employés prometteurs de Suncor, et ce, tant à des fins de planification de la relève et de perfectionnement professionnel que pour donner au conseil une perspective plus générale à l'égard de questions touchant Suncor. Les administrateurs ont l'occasion de rencontrer des employés de Suncor lorsqu'ils participent aux événements organisés par celle-ci, comme les prix d'excellence de Suncor, et lorsqu'ils visitent les installations de Suncor.

Le CRHR aide le conseil à superviser le rendement du chef de la direction en procédant à un examen annuel de son rendement par rapport à des buts et des critères préétablis (y compris les buts à l'égard de la planification de la relève). Le CRHR et le chef de la direction passent également en revue le rendement des subordonnés directs de ce dernier.

Attentes à l'endroit des administrateurs et responsabilités. Les lignes directrices, complétées par un énoncé de responsabilité des administrateurs approuvé par le conseil (l'« énoncé de responsabilité ») qui est disponible sur le site Web de Suncor, énoncent les attentes clés à l'endroit des administrateurs. Les dates des réunions du conseil sont établies suffisamment d'avance et on s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions et se soient préparés en conséquence, et ce, à moins de circonstances atténuantes. L'assiduité des administrateurs aux réunions tenues en 2021 est indiquée à la page B-15.

Les administrateurs doivent consacrer suffisamment de temps, d'efforts et d'énergie à leur rôle d'administrateur de Suncor pour pouvoir s'acquitter efficacement de leurs devoirs envers Suncor et le conseil. Selon les lignes directrices, les membres du comité d'audit ne doivent pas être membres du comité d'audit ou du comité d'audit de plus de deux autres sociétés ouvertes, à moins que le conseil ne détermine que le fait de siéger simultanément à plus de deux comités d'audit ne nuit pas à la capacité du membre de s'acquitter efficacement de ses fonctions au sein du comité d'audit de Suncor.

Contrôles internes. Le conseil a expressément pour mandat de s'assurer que des procédés sont en place pour surveiller et maintenir l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de Suncor. Le comité d'audit apporte son aide au conseil à cet égard, et il surveille l'efficacité et l'intégrité des systèmes d'information financière, d'information de gestion et de contrôle interne des procédés administratifs ainsi que les fonctions d'audit interne (en excluant le service de vérification de l'intégrité de l'exploitation, qui relève expressément du mandat du comité ESSDD[2)]).

Le comité d'audit surveille de façon générale les fonctions d'audit interne en examinant les plans, les activités et le rendement des auditeurs internes. La nomination et la fin du mandat du vice-président responsable de l'audit interne sont approuvées par le comité d'audit. Cette personne de la direction fait rapport directement au comité et elle le rencontre au moins une fois par trimestre en l'absence des autres membres de la direction. Le comité d'audit examine et recommande aussi les candidatures au poste de chef des finances.

Comités du conseil

En plus des responsabilités décrites ailleurs dans la présente annexe, le texte qui suit est un résumé des fonctions, des rôles et des responsabilités clés des comités du conseil de Suncor. Le texte intégral du mandat de chaque comité du conseil se trouve sur le site Web de Suncor.

Comité de la gouvernance. Le comité de la gouvernance aide le conseil dans deux principaux domaines, à savoir la gouvernance et la stratégie d'entreprise.

Dans ses fonctions liées à la gouvernance, le comité de la gouvernance a le mandat d'établir l'approche globale de Suncor quant aux questions de gouvernance et aux principes clés en matière de gouvernance. Pour ce faire, il surveille étroitement les meilleures pratiques émergentes en matière de gouvernance. En outre, la secrétaire générale, ou la personne qu'elle désigne, participe à des conférences et à des réunions portant sur la gouvernance, et elle fait des comptes rendus de l'évolution des tendances et pratiques au comité. Suncor étudie aussi les recommandations d'organismes de gouvernance et de conseils aux actionnaires et participe à des études comparatives entreprises par ces organismes en vue d'évaluer ses pratiques de gouvernance par rapport à celles d'autres émetteurs dans un vaste éventail de régions géographiques et de secteurs d'activité. Le service juridique de la Société surveille les modifications des lois, de la politique administrative et des exigences des bourses relativement à la gouvernance, et fait des comptes rendus au comité de la gouvernance.

Le comité de la gouvernance examine également les questions liées aux valeurs, aux croyances et aux normes de déontologie de Suncor et les risques principaux qu'il lui incombe de surveiller et il aide le conseil à assumer son rôle stratégique (voir les rubriques « Lignes directrices – Déontologie » et « Lignes directrices – Planification stratégique »).

Le comité de la gouvernance passe en revue la rémunération des administrateurs et fait rapport au conseil à ce sujet. En

2) Dans la présente annexe, le terme « audit interne » lorsqu'il est utilisé en lien avec le comité d'audit ne comprend pas le service de vérification de l'intégrité de l'exploitation.

consultation avec le CRHR et des conseillers externes, le comité de la gouvernance a élaboré des lignes directrices visant la rémunération des administrateurs en fonction, entre autres facteurs, du rôle et des responsabilités des administrateurs et d'une analyse de la position concurrentielle du programme de rémunération des administrateurs de Suncor. Le comité de la gouvernance examine chaque année le caractère concurrentiel et la forme que prend la rémunération du conseil et présente des recommandations à l'ensemble du conseil quant aux lignes directrices à l'égard de la rémunération et en matière de propriété d'actions des administrateurs. Le conseil établit la rémunération des administrateurs d'après ces recommandations.

Comité d'audit. Le comité d'audit aide également le conseil en ce qui a trait aux questions liées aux auditeurs externes et aux procédés de l'audit externe de Suncor, à l'information sur les réserves pétrolières et gazières, à l'information financière et aux communications faites au public, à la gestion du risque, à la sécurité ainsi qu'à certaines autres questions financières clés. Le comité d'audit aide également le conseil en ce qui a trait aux questions liées aux contrôles internes des procédés administratifs de Suncor et aux fonctions d'audit interne (voir la rubrique « Lignes directrices – Contrôles internes »).

Le comité d'audit joue un rôle clé en ce qui concerne les auditeurs externes de Suncor. Il retient leurs services (et fixe leur rémunération) ou y met fin, sous réserve de l'approbation des actionnaires, et il surveille et examine leur indépendance, leur efficacité, leur rendement ainsi que leurs procédures et processus de contrôle de la qualité.

Le comité d'audit examine, avec la direction et les auditeurs externes, et approuve, le cas échéant, les questions importantes concernant l'information financière, l'exécution de l'audit annuel et ses résultats et les principales conventions comptables et politiques financières ainsi que d'autres questions financières. Le comité d'audit examine également les états financiers annuels et trimestriels, le rapport de gestion annuel et trimestriel et la notice annuelle/le formulaire 40-F de Suncor. Le comité d'audit approuve les états financiers trimestriels et le rapport de gestion trimestriel par le pouvoir que lui a conféré le conseil, et il fait des recommandations au conseil relativement à l'approbation des documents d'information annuels.

Le comité d'audit joue un rôle de supervision clé dans l'évaluation et la communication d'information sur les réserves pétrolières et gazières de Suncor. Cela comprend l'examen des procédures de Suncor relatives à la divulgation et à la communication d'information ainsi que celles sur la communication d'information aux évaluateurs des réserves indépendants de Suncor. Le comité d'audit examine et approuve la nomination et les conditions du mandat (y compris la rémunération) des évaluateurs des réserves, notamment leurs compétences et leur indépendance, de même que tout changement apporté à leur nomination.

Les données relatives aux réserves de Suncor et le rapport des évaluateurs des réserves sont passés en revue annuellement par le comité d'audit avant d'être approuvés par l'ensemble du conseil.

Le comité d'audit examine les politiques et pratiques de Suncor relatives à la gestion des liquidités, aux instruments dérivés financiers, au financement, au crédit, aux assurances, à la fiscalité, aux opérations sur marchandises et aux questions connexes. Il examine également l'actif, le rendement financier et le financement et les stratégies d'investissement du régime de retraite agréé de Suncor. Le comité d'audit surveille, d'une façon générale, le modèle de gouvernance de la gestion du risque du conseil (voir la rubrique « Lignes directrices – Surveillance des risques ») et il passe également en revue les vérifications effectuées à l'égard du programme de conformité aux normes de conduite des affaires de Suncor (voir « Éthique commerciale »).

Les membres du comité d'audit doivent avoir des compétences financières. On considère que tous les administrateurs de Suncor, y compris tous les membres du comité d'audit, ont des compétences financières. En outre, au moins un membre du comité d'audit doit être, selon le conseil, un « expert financier du comité d'audit ». Le conseil a déterminé que Mme Bedient et M. MacDonald sont de tels experts. Les critères d'évaluation des compétences financières des administrateurs et de leur admissibilité au titre d'« expert financier du comité d'audit » sont énoncés dans les lignes directrices.

Pour plus de renseignements sur le comité d'audit de Suncor, notamment le mandat du comité d'audit et les politiques et procédures d'approbation préalable, voir « Renseignements sur le comité d'audit » dans la notice annuelle de Suncor datée du 23 février 2022 déposée sur SEDAR, à l'adresse www.sedar.com.

Comité de l'environnement, de la santé, de la sécurité et du développement durable. Le comité ESSDD examine l'efficacité avec laquelle Suncor respecte ses obligations et atteint ses objectifs en matière d'environnement, de santé, de sécurité et de développement durable. Ceci comprend l'efficacité avec laquelle la direction établit et maintient des politiques appropriées en matière d'environnement, de santé, de sécurité et de développement durable et la surveillance du caractère adéquat et de l'efficacité du système de gestion de l'excellence opérationnelle (cadre général pour la gestion du risque d'exploitation) et des procédés administratifs connexes. Le comité ESSDD supervise aussi le rendement de la direction et les tendances et questions émergentes dans ces domaines. Dans le cadre de l'exécution de ses fonctions, le comité ESSDD examine les rapports de gestion de la direction ainsi que les conclusions des principales enquêtes, évaluations et révisions et des principaux audits, externes et internes, en matière d'environnement, de santé et de sécurité.

Le Rapport sur le développement durable annuel et le Rapport climat de Suncor, documents d'information publics détaillés

qui décrivent les progrès, les plans et les objectifs de rendement de Suncor en matière d'environnement, de santé, de sécurité et de développement durable ainsi que de l'information sur les activités de lobbyisme, sont également passés en revue par le comité ESSDD.

Le comité ESSDD aide le conseil en ce qui a trait aux questions liées à l'intégrité des actifs physiques de Suncor en surveillant le caractère adéquat des contrôles internes de Suncor tels qu'ils se rapportent aux risques liés à l'exploitation de ses actifs physiques et à des questions d'environnement, de santé, de sécurité et de développement durable.

Conformément aux modifications apportées à son mandat en 2021, le comité ESSDD formule également après examen des recommandations au conseil (et au CRHR aux fins des régimes d'intéressement des membres de la haute direction) concernant les objectifs de rendement liés à la sécurité et à l'environnement et évalue si ces objectifs ont été atteints.

Comité des ressources humaines et de la rémunération. Le CRHR aide le conseil en examinant annuellement le rendement du chef de la direction et en recommandant sa rémunération globale à l'ensemble du conseil. Les objectifs généraux dont le chef de la direction a la responsabilité comprennent une combinaison de buts liés à l'entreprise et de buts individuels qui sont établis chaque année par le conseil en collaboration avec le CRHR et le président du conseil. Le CRHR examine chaque année le rendement du chef de la direction en fonction de ces objectifs et des responsabilités clés associées à son poste énoncées dans la description de poste de chef de la direction. Le CRHR présente le rapport de son évaluation à l'ensemble du conseil pour que celui-ci approuve en dernier ressort la rémunération du chef de la direction.

Le CRHR examine aussi annuellement l'évaluation par le chef de la direction des autres membres de la haute direction au sein de l'entreprise et approuve leur rémunération globale. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le CRHR et sur le processus et les critères servant à déterminer la rémunération globale du chef de la direction, voir « Analyse de la rémunération » dans la circulaire. Voir aussi la rubrique « Lignes directrices – Planification de la relève et supervision/évaluation des membres de la haute direction ».

De plus, le CRHR supervise la gestion du capital humain et examine les programmes et les procédures de l'entreprise en matière d'équité, d'inclusion et de diversité.

Réunions du conseil et des comités

Le président du conseil, en collaboration avec la secrétaire générale, est responsable de l'élaboration d'un calendrier des réunions du conseil et de ses comités chaque année, sous réserve de l'approbation du conseil. Les dates des réunions du conseil et des comités sont fixées suffisamment d'avance (au moins un an à l'avance, et plus si possible), dans la mesure du possible, afin de minimiser les conflits d'horaire avec d'autres engagements des administrateurs. Le conseil tient au moins cinq réunions par année, dont une est consacrée à la stratégie. Si, au cours de l'année, les circonstances demandent que le conseil ou un comité prennent des mesures ou examinent des questions, des réunions supplémentaires sont tenues.

Le président du conseil travaille en collaboration avec le chef de la direction pour établir l'ordre du jour de chaque réunion du conseil.

Le président de chaque comité, en collaboration avec le secrétaire du comité, détermine l'ordre du jour pour chaque réunion du comité. Chaque membre du conseil est libre de suggérer des sujets à inclure à l'ordre du jour d'une réunion du conseil ou d'un comité. Dans la mesure du possible, les questions importantes sont traitées au cours de deux réunions. La première réunion permet d'exposer l'ensemble de la question au conseil et la deuxième réunion permet de tenir les discussions finales et de prendre une décision.

Voir le tableau qui suit pour en connaître davantage sur les réunions du conseil et des comités tenues en 2021 ainsi que sur l'assiduité des administrateurs à ces réunions.

Conseil et comités	Nombre de réunions tenues en 2021
Conseil	**8**
Comité d'audit	**6**
Comité ESSDD	**4**
Comité de la gouvernance	**7**
CRHR	**5**

PRÉSENCES AUX RÉUNIONS

En 2021, les administrateurs ont assisté à 99 % de toutes les réunions du conseil et des comités. Des séances à huis clos en l'absence de M. Little et des autres membres de la direction ont eu lieu à chaque réunion du conseil et des comités en 2021.

Nombre de réunions et présence aux réunions en 2021

Administrateur	Conseil[1]	Comité d'audit	Comité ESSDD	Comité de la gouvernance	CRHR	Comités (total)	Assiduité globale
Patricia M. Bedient	8/8 (100 %)	6/6 (présidente)	—	7/7	—	13/13 (100 %)	21/21 (100 %)
Mel E. Benson (retiré)[2]	3/4 (75 %)	—	2/2	—	3/3	5/5 (100 %)	8/9 (89 %)
John D. Gass	8/8 (100 %)	—	—	7/7	5/5 (président)	12/12 (100 %)	20/20 (100 %)
Russell Girling[3]	4/4 (100 %)	3/3	2/2	—	—	5/5 (100 %)	9/9 (100 %)
Jean Paul (JP) Gladu	8/8 (100 %)	—	4/4	—	5/5	9/9 (100 %)	17/17 (100 %)
Dennis M. Houston	8/8 (100 %)	—	4/4	—	5/5	9/9 (100 %)	17/17 (100 %)
Mark Little[4]	8/8 (100 %)	—	—	—	—	—	8/8 (100 %)
Brian MacDonald	8/8 (100 %)	6/6	—	7/7	—	13/13 (100 %)	21/21 (100 %)
Maureen McCaw	8/8 (100 %)	6/6	4/4 (présidente)	—	—	10/10 (100 %)	18/18 (100 %)
Lorraine Mitchelmore	8/8 (100 %)	6/6	4/4	—	—	10/10 (100 %)	18/18 (100 %)
Eira M. Thomas	8/8 (100 %)	—	—	7/7 (présidente)	5/5	12/12 (100 %)	20/20 (100 %)
Michael M. Wilson[4]	8/8 (100 %)	—	—	—	—	—	8/8 (100 %)

1) Les réunions du conseil tenues les 3 et 4 février 2021, les 3 et 4 mai 2021 et les 28 et 29 juillet 2021 sont comptées comme deux réunions aux fins du tableau ci-dessus.

2) M. Benson s'est retiré du conseil le 4 mai 2021.

3) M. Girling a été nommé au conseil le 4 mai 2021.

4) MM. Little et Wilson ne sont membres d'aucun comité permanent et, par conséquent, leur assiduité n'est enregistrée que pour les réunions du conseil. Toutefois, pendant l'année, M. Little a assisté à certaines réunions de comités (sans pouvoir y exercer un droit de vote) à l'invitation des comités en qualité de dirigeant de Suncor. En 2021, M. Wilson, à titre de président du conseil et sans pouvoir y exercer un droit de vote, a également assisté aux réunions des comités du conseil qu'il jugeait appropriées.

Orientation et formation continue

Chaque nouveau membre du conseil participe à un programme d'orientation formel. Le programme d'orientation comprend des réunions avec les membres de la haute direction portant sur des questions importantes essentielles aux activités et aux affaires de Suncor en matière juridique, environnementale, commerciale, financière et d'exploitation ainsi qu'une visite de certaines des principales installations de Suncor. Le programme d'orientation met aussi l'accent sur le rôle du conseil, de ses comités et de ses administrateurs, et sur la nature et l'exercice des activités de Suncor.

Le manuel des administrateurs, qui contient de l'information sur le conseil et sur Suncor, y compris les principaux documents sur la gouvernance de Suncor, est mis à la disposition de chaque administrateur qui se joint au conseil. Le manuel est continuellement mis à jour et les administrateurs peuvent le consulter en accédant à un portail sûr des administrateurs.

Des présentations et des visites des principales installations de Suncor sont offertes aux administrateurs périodiquement, souvent conjointement avec les réunions du conseil, afin de renseigner directement les administrateurs sur les activités de Suncor et les collectivités dans lesquelles elles sont exercées. Ces activités n'ont pas pu avoir lieu en 2021 en raison des restrictions relatives à la COVID-19, mais elles reprendront aussitôt que la situation le permettra.

Le comité de la gouvernance supervise le programme de formation stratégique du conseil. Dans le cadre des réunions du conseil, la direction et à l'occasion des experts externes présentent de l'information ciblée aux administrateurs sur des sujets pertinents touchant les activités de Suncor, notamment les questions et les risques émergents d'importance, les changements dans la législation, la réglementation ou le secteur et les occasions que présentent de nouvelles technologies. Chaque année, un questionnaire demande aux administrateurs de suggérer des sujets qui les intéressent pour les sessions d'information futures, et des sujets sont choisis chaque année pour des présentations de sources internes ou externes.

FORMATION CONTINUE

Le conseil dispose d'un programme de formation stratégique et d'une politique de formation continue, qui ont été mis à profit efficacement en 2021.

La politique sur la formation continue des administrateurs du conseil a été mise à jour en 2021 afin d'améliorer la robustesse du programme de formation des administrateurs et de l'harmoniser à l'évolution des pratiques exemplaires, soulignant le fait que Suncor reconnaît l'apprentissage et la formation comme éléments clés de l'efficacité continue du conseil. Comme le reflète la politique, Suncor encourage les administrateurs à participer au maintien et à l'amélioration continus de leurs compétences et offre un soutien aux administrateurs afin de suivre des cours et des programmes qui améliorent et complètent leurs connaissances et aptitudes dans des domaines pertinents compte tenu de leur rôle au sein du conseil. Suncor inscrit également les administrateurs soit à l'Institut des administrateurs de sociétés, soit à la National Association of Corporate Directors pour leur permettre d'assister à des occasions de formation supplémentaires offertes par ces organisations comme des conférences, des présentations et des séminaires.

En 2021, le conseil, ses comités et les différents administrateurs ont participé à des présentations et à des séances d'information sur divers sujets, y compris ceux présentés dans le tableau ci-après :

Date	Sujet	Présenté/animé par	Participants
T1	Principaux risques liés à l'énergie	KPMG	Patricia Bedient
	Conférencier et/ou expert invité sur des sujets liés aux relations avec les Autochtones, à la transition énergétique et au climat	First Nations Major Projects Coalition, CSR Management, Institut MacDonald-Laurier et Deloitte	JP Gladu
	HBS MAJLIS avec le chef de la direction de Moderna	HBS Club ou le GCC en collaboration avec Harvard et HBS Alumni Clubs Worldwide	Mark Little
	Comment ils mènent la course vers zéro – table ronde composée de chefs de la direction	2021 Global 100 dans le cadre du Forum économique mondial	Mark Little
	Rajuster la consommation pour un futur durable	Forum économique mondial	Mark Little
	Mettre en œuvre le capitalisme des parties prenantes	Forum économique mondial	Mark Little
	Financer la transition vers la carboneutralité	Forum économique mondial	Mark Little
	Mobiliser l'action sur les changements climatiques	Forum économique mondial	Mark Little
	Questions cruciales liées à la pandémie et aux vaccins – commentaires sur les perspectives économiques pour 2021 et les politiques probables de l'administration Biden	Morgan Stanley dans le cadre du Forum économique mondial	Mark Little
	Assemblée annuelle des gouverneurs du secteur du pétrole et du gaz	Forum économique mondial	Mark Little
	Conversation avec un chef de direction	Fortune 2021 dans le cadre du Forum économique mondial	Mark Little
	Stimuler la transition verte de l'Europe	Forum économique mondial	Mark Little
	Discussions virtuelles avec Mark Carney	Banque Scotia	Mark Little
	Série numérique Connections avec les chefs de la direction « Suivre ensemble les questions déterminantes de notre temps »	Microsoft	Mark Little
	CERAWeek	IHS Markit	Mark Little
	L'esprit critique pour une énergie équitable présenté par M. Scott W. Tinker	Enerplus	Mark Little
	Table ronde – L'entreprise durable : collaborer à l'échelle de l'écosystème	The Economist	Mark Little
	Conférence sur les enjeux ESG à l'échelle mondiale de JP Morgan	JP Morgan	Mark Little
	Les femmes à la direction	IAS	Maureen McCaw

Date	Sujet	Présenté/animé par	Participants
T1	Marchés pétroliers et transition énergétique	Daniel Yergin	Patricia Bedient Mel Benson Lorraine Mitchelmore John D. Gass JP Gladu Eira Thomas Maureen McCaw Dennis Houston Brian MacDonald Michael Wilson
	Stratégie d'entreprise	Dr Rita McGrath	Patricia Bedient Mel Benson Lorraine Mitchelmore John D. Gass JP Gladu Eira Thomas Maureen McCaw Dennis Houston Brian MacDonald Michael Wilson
T2	Conseil consultatif des administrateurs principaux	NACD	Patricia Bedient
	F&A et maintien en poste d'employés clés : comment vos plans en cas de changement de contrôle se comparent-ils?	NACD	John Gass
	Conférencier et/ou expert invité sur des sujets liés aux relations avec les Autochtones, à l'inclusivité et au captage de carbone	Social Procurement Program de la ville de Toronto, BC Chamber of Commerce, Deloitte et Energy Future Forum	JP Gladu
	Stratégie : un impératif dans des temps incertains	Board Ready Women	Mark Little
	Sommet mondial sur la Chine – séances plénières donnant un aperçu sur la traversée de temps transformateurs et le repérage d'occasions	JP Morgan	Mark Little
	Groupe conseil de chefs de la direction McKinsey Canada : La décarbonisation et l'économie canadienne	McKinsey & Company	Mark Little
	Une conversation avec Jim Balsillie sur la nécessité d'innovation, de PI et de données du Canada	Business Council of Alberta	Mark Little
	Une conversation avec Greg Goff : Établir un équilibre entre les questions ESG et une exploitation sécuritaire et fiable	Pilko/NACD	Maureen McCaw
	Partie Un : La collaboration avec les peuples autochtones et le rôle du conseil	IAS	Maureen McCaw
	Partie Un : Un dialogue avec les chefs autochtones	IAS	Maureen McCaw
	Collaboration réussie entre les sociétés et les peuples autochtones	IAS	Maureen McCaw

Date	Sujet	Présenté/animé par	Participants
T2	Élaborer une gouvernance du conseil de classe mondiale : des pratiques pour une exploitation sécuritaire et fiable	Pilko	Maureen McCaw
	Forum avec Doreen Cole, Syncrude	Pilko	Maureen McCaw
	Une approche de classe mondiale pour la gestion des risques	Pilko	Maureen McCaw
T3	Compétence du conseil sur les questions climatiques	KPMG	Patricia Bedient
	Mise à jour sur la présentation de l'information financière au T3	PWC	Patricia Bedient
	Conférencier et/ou expert invité sur des sujets liés aux relations avec les Autochtones et à la stratégie relative aux exportations à faibles émissions de carbone	Indigenous Resource Network et Forum des politiques publiques	JP Gladu
	Initiatives collaboratives de chefs de la direction en 2021 : Redéfinir le milieu de travail	Fortune 100	Mark Little
	Global Business Forum – Traverser l'incertitude : définir la prospérité	Global Business Forum	Mark Little
	Causerie au coin du feu sur la première Journée nationale de la vérité et de la réconciliation	Relay Ventures et Mobsquad	Mark Little
	Forum sur la gouvernance de Pilko – Ce que les leaders peuvent faire pour contrer leur fatigue du leadership et celle des autres	Pilko	Maureen McCaw
T4	Pourquoi la transformation numérique est impérative pour le conseil	NACD, section du NO	Patricia Bedient
	Conseil consultatif d'audit	NACD	Patricia Bedient
	Conférencier et/ou expert invité sur des sujets liés aux relations avec les Autochtones et la transition énergétique	Bloomberg et Deloitte	JP Gladu
	Balados Energy Disruptors de Margaret Heffernan et de Craig Knight	Energy Disruptors	Mark Little
	Table d'IHS Markit – Déjeuner-causerie sur un aperçu du secteur aux États-Unis : La révolution du schiste aux États-Unis : une étude de cas en innovation	Congrès mondial du pétrole	Mark Little

Éthique commerciale

Des pratiques commerciales saines et éthiques sont essentielles aux affaires de Suncor. Les normes de Suncor pour la conduite éthique de nos affaires sont énoncées dans le Code, qui s'applique aux administrateurs, aux dirigeants, aux employés et aux sous-traitants de Suncor. Le Code exige le respect formel des exigences juridiques et des valeurs de Suncor. Les sujets abordés comprennent la concurrence, les conflits d'intérêts et la protection et l'usage adéquat des actifs de l'entreprise et des occasions d'affaires, la confidentialité, la communication de l'information importante, la négociation d'actions et de titres, la communication au public, les paiements inappropriés, un milieu de travail respectueux, les opérations équitables dans le cadre de relations commerciales et les contrôles de la comptabilité, de l'information et des affaires.

Le Code est soutenu par des lignes directrices et des normes détaillées, de même que par un programme de conformité au Code aux termes duquel chaque administrateur, dirigeant, employé et sous-traitant de Suncor doit, chaque année, suivre une formation sur le Code, lire un résumé du Code, affirmer solennellement qu'il comprend les exigences énoncées dans le Code et confirmer qu'il s'est conformé au Code depuis sa dernière affirmation solennelle ou que toute situation de non-conformité a été discutée et résolue avec son superviseur. Le résumé inclut un message du président et chef de la direction, soulignant les valeurs de Suncor et faisant valoir que l'ensemble des représentants de Suncor doivent exercer leurs activités de façon prudente, équitable, honnête, respectueuse et éthique.

Suncor a également un code de conduite pour les fournisseurs qui énonce les valeurs importantes de Suncor et qui constitue un guide relativement à la norme de comportement à laquelle Suncor s'attend de tous les fournisseurs, entrepreneurs, consultants et autres tiers avec lesquels elle fait affaire. Le code de conduite des fournisseurs traite de sujets comme la sécurité, les droits de la personne, le harcèlement, la corruption et les renseignements confidentiels, entre autres. Il renforce par ailleurs notre engagement à l'égard du développement durable et encourage nos partenaires à collaborer avec nous pour trouver des moyens de réduire les impacts environnementaux, soutenir les collectivités dans lesquelles nous travaillons et assurer collectivement la croissance économique. Le respect de ce code est une condition standard de tous les contrats de la chaîne d'approvisionnement de Suncor.

Le conseil surveille l'application du Code de différentes façons. Les auditeurs internes de Suncor vérifient le programme de conformité au moins une fois tous les trois ans et le vice-président responsable de l'audit interne, qui répond directement au comité d'audit, fait rapport sur l'audit à ce comité. De plus, le conseil a nommé un chef de la conformité qui examine chaque année les programmes d'éthique et de conformité de Suncor et les questions connexes avec le comité de la gouvernance.

De plus, au moins tous les ans, le Code est passé en revue et mis à jour, s'il y a lieu. La direction fait rapport annuellement au comité de la gouvernance quant à ce processus. Le comité de la gouvernance examine les modifications et s'assure que le Code reflète toujours l'engagement de Suncor envers la déontologie et l'intégrité, et il se penche sur l'ensemble des exigences juridiques et des meilleures pratiques connexes. Une dispense de l'application d'une exigence du Code pour un membre de la haute direction ou un membre du conseil de Suncor doit être approuvée par le conseil ou son comité approprié et rendue publique. Aucune dispense n'a été accordée en 2021.

CODE DE CONDUITE

Suncor a adopté un code écrit de conduite des affaires, que l'on peut consulter sur son site Web.

Suncor encourage ses employés à faire part de leurs préoccupations en matière de déontologie auprès de la direction de Suncor ou de ses services juridiques, de sécurité de l'entreprise, des ressources humaines ou d'audit interne, sans crainte de représailles.

De plus, le « service téléphonique sur l'intégrité » (*Integrity Hotline*) de Suncor permet aux employés de Suncor de porter anonymement leurs préoccupations à l'attention d'un fournisseur de services tiers. Le service téléphonique sur l'intégrité est disponible 24 heures par jour, sept jours par semaine. Les questions sérieuses sont examinées aux termes de la politique et des protocoles de Suncor sur les enquêtes internes. Le comité d'audit est régulièrement mis au fait des activités relatives au service téléphonique sur l'intégrité. Aux termes du Code, le vice-président responsable de l'audit interne est tenu de maintenir le service téléphonique sur l'intégrité et de s'assurer que toute allégation de violations du Code est étudiée conjointement avec le chef de la conformité et un conseiller juridique.

Suncor fournit aussi à ses employés de la formation spécialisée supplémentaire portant sur des questions régies par le Code lorsqu'il est déterminé que cette formation serait nécessaire ou avantageuse. Par exemple, certains employés qui participent directement aux activités du secteur international et extracôtier de Suncor sont tenus d'assister périodiquement à des ateliers ciblés portant notamment sur le respect de la législation sur les sanctions, la législation anticorruption et sur les pratiques exemplaires concernant l'exploitation dans des marchés mondiaux où Suncor exerce des activités.

Conflits d'intérêts et opérations avec une personne apparentée

Le conseil s'est doté d'une politique sur les conflits d'intérêts des administrateurs, notamment les opérations avec une

personne apparentée. Aux termes de cette politique, les administrateurs doivent tenir auprès du secrétaire une liste à jour de toutes les autres entités dans lesquelles ils ont un intérêt important[3)] ou pour lesquelles ils sont administrateurs ou fiduciaires ou pour lesquelles ils occupent une fonction similaire. Tous les administrateurs peuvent consulter cette liste par l'entremise du portail des administrateurs. Les administrateurs doivent immédiatement informer le secrétaire si des informations doivent être supprimées, ajoutées ou par ailleurs modifiées dans leur déclaration d'intérêt.

Si le changement est un changement dans l'occupation principale de l'administrateur ou une nomination au poste d'administrateur, de membre de la direction ou de fiduciaire d'un organisme à but lucratif ou sans but lucratif, l'administrateur doit également en aviser le président du conseil, qui déterminera si le changement entre en conflit avec les responsabilités de l'administrateur à titre de membre du conseil et, le cas échéant, la démission de l'administrateur peut être exigée.

La politique énonce des procédures claires qui s'appliquent lorsqu'un conflit survient. Si un administrateur est partie à un contrat ou à une opération qui doit être traité par le conseil (peu importe l'envergure du contrat ou de l'opération), ou a une participation dans une telle partie, l'administrateur doit immédiatement en aviser le président du conseil ou le président du comité visé. Le conflit d'intérêts réel ou éventuel de l'administrateur est inscrit dans le procès-verbal de la réunion et l'administrateur doit quitter la réunion lorsque des discussions ou des délibérations importantes sont tenues au sujet du contrat ou de l'opération. L'administrateur est tenu de s'abstenir de voter sur une résolution visant ce contrat ou cette opération.

La secrétaire générale de la Société doit s'assurer que les administrateurs ne reçoivent pas les documents du conseil lorsque les sujets abordés dans ces documents pourraient entraîner un conflit d'intérêts réel ou éventuel.

Cette approche est conforme aux exigences de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. De plus, le comité de la gouvernance vérifie et examine chaque année les opérations avec une personne apparentée afin de déterminer l'indépendance des administrateurs. Dans le cadre de l'analyse de l'indépendance du conseil, les administrateurs remplissent des questionnaires qui comprennent des renseignements sur les opérations avec une personne apparentée et Suncor effectue des recherches internes sur les paiements faits à des entités dans lesquelles les administrateurs ont un intérêt important ou reçus de telles entités. L'examen de ces paiements fait partie de l'évaluation de l'indépendance des administrateurs par le conseil (voir « Conseil administration – Composition et indépendance »).

Respect des normes de la NYSE

Les pratiques en matière de gouvernance de Suncor respectent ou dépassent toutes les exigences canadiennes et les exigences de la SEC applicables.

Sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessous, les pratiques en matière de gouvernance de Suncor respectent les normes de la NYSE à tous les égards importants.

- **Approbation des régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres.** Suncor n'est pas tenue de se conformer au paragraphe 303A.08 du Listed Company Manual de la NYSE, et elle ne s'y conforme pas; aux termes de ce paragraphe, les régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres et leurs révisions importantes doivent être approuvés par les actionnaires, peu importe si les titres qui seront livrés aux termes de ces régimes proviennent d'une nouvelle émission ou sont achetés sur le marché libre. Aux termes des règles de la TSX auxquelles Suncor se conforme, seuls certains des régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres de Suncor doivent être approuvés par les actionnaires conformément à une disposition de modification particulière approuvée par les actionnaires à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2007 et par la TSX. Voir « Sommaire des régimes d'intéressement » à la page 65 de la circulaire.
- **Normes d'indépendance.** Le conseil a pour responsabilité de déterminer si chaque administrateur est indépendant ou non. À cette fin, il a adopté la définition d'« indépendance » énoncée dans les exigences canadiennes (plus particulièrement, le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*) et les exigences de la SEC (plus particulièrement la *Rule 10A-3* prise en application de la *Securities Exchange Act of 1934* des États-Unis, en sa version modifiée). Le conseil n'a pas adopté, et n'est pas tenu d'adopter, les normes relatives à l'indépendance des administrateurs énoncées au paragraphe 303A.02 du Listed Company Manual de la NYSE, notamment en ce qui concerne son comité d'audit et son comité de la rémunération. Le conseil n'a pas adopté, et n'est pas tenu d'adopter, les procédures visant à faire appliquer le sous-alinéa 303A.05(c)(iv) du Listed Company Manual de la NYSE en ce qui concerne l'indépendance des conseillers du comité de la rémunération.

3) Comme il est énoncé dans la politique sur les conflits d'intérêts, un administrateur est considéré comme ayant un intérêt important dans une entité s'il est un administrateur ou un dirigeant de cette entité, s'il exerce une fonction de direction pour l'entité ou s'il a un autre intérêt important dans l'entité. Un administrateur qui détient en propriété véritable moins de 5 % des titres en circulation d'une entité cotée en bourse et qui ne tire aucun autre avantage de cette entité que ceux dont jouissent les autres porteurs de titres au sein du grand public n'est pas considéré comme détenant un intérêt important dans cette entité.

Annexe C : Description du poste de président du conseil indépendant

Les principes suivants façonnent la description de poste et les fonctions du président du conseil d'administration (le « conseil ») de Suncor Énergie Inc. (« Suncor ») :

1. La fonction prédominante du conseil est de surveiller la gestion des activités et des affaires de Suncor.
2. Suncor s'engage à établir ainsi qu'à maintenir un processus de gouvernance bien élaboré auquel participent le conseil, les comités du conseil et la direction.
3. La participation active et les débats de fond sont encouragés.
4. Le conseil appuie la dissociation du rôle de président du conseil de celui de chef de la direction.
5. Le conseil intervient dans les affaires stratégiques concernant les politiques.
6. Le conseil s'efforcera d'être le meilleur.

Par conséquent, le cadre de travail du président du conseil se définit ainsi :

- Le président du conseil est le chef de direction du conseil. Il est nommé chaque année par le conseil, qui détermine sa rémunération. Le président du conseil n'est pas un employé ni un membre de la direction de Suncor et il est indépendant de la direction. Le président du conseil encourage et favorise l'intégrité du conseil, de même qu'une culture où le conseil travaille harmonieusement pour le bénéfice à long terme de Suncor et de ses actionnaires.
- Le président du conseil préside les réunions du conseil et les assemblées des actionnaires de Suncor, conformément aux règlements administratifs de Suncor.
- Le président du conseil, qui bénéficie d'une invitation permanente, est considéré comme membre d'office des comités permanents du conseil dont il n'est pas membre officiel.
- Le président du conseil est tenu bien informé sur les affaires et activités principales de Suncor ainsi que sur le climat économique et politique dans lequel celle-ci mène ses activités. Il entretient aussi une relation étroite avec le chef de la direction et les autres membres de la haute direction de Suncor.

Les responsabilités du président du conseil comprennent :

À l'égard des assemblées des actionnaires

- Présider les assemblées des actionnaires, sous réserve des règlements administratifs de la Société.
- Examiner et approuver les procès-verbaux des assemblées des actionnaires.

À l'égard de la gestion du conseil

- Présider les réunions du conseil, sous réserve des règlements administratifs de la Société.
- Exercer un leadership sur le conseil.
- S'assurer, de concert avec le comité de la gouvernance, que les processus régissant le travail du conseil sont efficaces, afin de permettre à celui-ci d'exercer une surveillance et une diligence raisonnable dans l'exécution de son mandat.
- Déterminer les critères de conduite et de rendement des administrateurs.
- Encadrer le rendement des administrateurs.
- Superviser la gestion des tâches administratives du conseil (horaire des réunions, ordre du jour, flux de l'information et documentation) avec l'aide de la secrétaire générale et du chef de la direction.
- Faciliter la communication entre les administrateurs.
- Assister aux réunions des comités lorsque c'est jugé approprié.
- Examiner et approuver le procès-verbal des réunions du conseil avant sa présentation au conseil aux fins d'approbation.

À l'égard de l'efficacité du conseil

- Avec l'aide du comité de la gouvernance, planifier la composition du conseil et des comités du conseil, recruter des administrateurs et prévoir la relève.
- Avec l'aide du comité de la gouvernance, prendre part au procédé d'évaluation de l'efficacité du conseil et rencontrer les administrateurs individuellement pour leur fournir de la rétroaction et des conseils constructifs.
- Examiner tout changement de situation touchant un administrateur et décider si ses autres engagements entrent en conflit avec ses responsabilités d'administrateur de Suncor; examiner les demandes par le chef de la direction de siéger au conseil d'administration d'autres entreprises.
- Examiner et approuver les requêtes des administrateurs aux termes de la politique sur l'orientation et la formation continue des administrateurs du conseil.

À l'égard de la collaboration avec la direction

- Soutenir et influencer la stratégie.
- Amener le conseil à évaluer le rendement du chef de la direction avec l'aide du comité des ressources humaines et de la rémunération.
- Examiner les frais du chef de la direction chaque trimestre.
- Établir des relations au niveau de la haute direction.

- Conseiller le chef de la direction.
- Agir à titre de conseiller auprès du chef de la direction pour ce qui concerne les intérêts du conseil et la relation entre la direction et le conseil.

À l'égard des liens avec les parties intéressées

- Communiquer la vision de Suncor à d'autres conseils et organismes au besoin.
- Bien que le chef de la direction soit le premier responsable des relations de Suncor avec la communauté financière, les médias et les autres parties intéressées, le président du conseil peut devoir à l'occasion assister à des réunions avec des parties intéressées externes.

Annexe D : Politique sur l'indépendance des administrateurs et critères d'indépendance

Contexte :

Les lignes directrices en matière de gouvernance énoncent que les administrateurs indépendants doivent être majoritaires aux conseils d'administration et qu'un administrateur indépendant doit en être le président.

Le but de la présente politique sur l'indépendance des administrateurs et des présents critères d'indépendance est d'établir les critères qui permettront au conseil d'administration (le « conseil ») de Suncor Énergie Inc. (« Suncor ») de déterminer si chaque administrateur est indépendant ou non.

Politique sur l'indépendance :

Aux termes des lignes directrices du conseil, la majorité des membres du conseil doivent être indépendants. De plus, le comité d'audit, le comité de la gouvernance et le CRHR doivent être constitués uniquement d'administrateurs indépendants. Le comité de la gouvernance examine chaque année le statut de chaque administrateur et candidat au poste d'administrateur à la lumière des critères d'indépendance suivants et émet une recommandation au conseil afin de lui permettre de déterminer avec succès le statut de chacune de ces personnes. Pour déterminer l'indépendance d'une personne, le conseil tient compte de l'ensemble des faits et des circonstances pertinents. Une relation importante peut comprendre une relation commerciale, industrielle, bancaire, de conseil, juridique, comptable, caritative et familiale. Lors de l'évaluation de l'indépendance, la préoccupation clé est l'indépendance par rapport à la direction.

Critères d'indépendance :

Un administrateur de Suncor sera jugé indépendant seulement si le conseil a déterminé avec succès que l'administrateur n'a aucune relation importante avec Suncor, directement ou à titre d'associé, d'actionnaire ou de membre de la direction d'un organisme qui a une relation importante avec Suncor. Une « relation importante » s'entend d'une relation dont le conseil de Suncor pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle nuise à l'indépendance du jugement de l'administrateur (Règlement 52-110 des ACVM).

Nonobstant ce qui précède, un administrateur ne sera PAS jugé indépendant si[4] :

- L'administrateur est ou a été au cours des trois dernières années employé ou membre de la haute direction de Suncor, ou un membre de sa famille immédiate est ou a été au cours des trois dernières années membre de la haute direction de Suncor.
- L'administrateur ou un membre de sa famille immédiate a reçu, pendant toute période de 12 mois au cours des trois dernières années, une rémunération directe de plus de 75 000 $ de Suncor, à l'exception de la rémunération reçue à titre d'administrateur ou de membre d'un comité et des prestations de retraite ou d'autres formes de rémunération différée reçue pour des services antérieurs (si la rémunération n'est subordonnée d'aucune façon à la continuation des services) et de toute autre rémunération gagnée par un membre de la famille immédiate à titre d'employé de Suncor (autre qu'un membre de la haute direction).
- L'administrateur ou un membre de sa famille immédiate est actuellement associé d'un cabinet qui est l'auditeur interne ou externe de Suncor; l'administrateur est actuellement employé d'un tel cabinet ou un membre de la famille immédiate de l'administrateur est actuellement employé d'un tel cabinet et participe aux activités d'audit, de certification ou de conformité fiscale (mais non de planification fiscale) du cabinet; ou l'administrateur ou un membre de sa famille immédiate a été au cours des trois dernières années (mais n'est plus) associé ou employé d'un tel cabinet et a travaillé personnellement à l'audit de Suncor au cours de cette période. Pour l'application du présent point SEULEMENT, « membre de la famille immédiate » s'entend du conjoint, d'un enfant mineur ou d'un enfant mineur issu d'un mariage antérieur du conjoint, d'un enfant majeur ou d'un enfant majeur issu d'un mariage antérieur du conjoint qui partage la résidence de l'administrateur.
- L'administrateur ou un membre de sa famille immédiate est ou a été au cours des trois dernières années membre de la haute direction d'une autre société tandis que l'un des membres de la haute direction actuels de Suncor siégeait au comité de rémunération de cette même autre société pendant cette période.
- L'administrateur est un employé actuel, ou un membre de sa famille immédiate est un membre de la haute direction actuel, d'une société qui a fait des paiements à Suncor ou qui a reçu des paiements de Suncor pour des biens ou des services d'une somme qui, au cours de l'un des trois derniers exercices, excède le plus élevé de 1 M$ ou 2 % du produit d'exploitation brut consolidé de cette autre société.
- Aux fins des présentes règles, les sommes versées à des organismes exonérés d'impôt ne sont pas considérées comme des « paiements » pour autant que Suncor communique dans sa circulaire de sollicitation de

4) Sauf indication contraire, l'expression « membre de la famille immédiate » comprend, à l'égard d'une personne, le conjoint, les parents, les enfants, les frères et sœurs, les beaux-parents, les beaux-fils et belles-filles, les beaux-frères et belles-sœurs et quiconque, sauf les domestiques, partage le foyer de cette personne.

procurations les sommes versées à un organisme exonéré d'impôt dont un administrateur est membre de la haute direction, si, au cours des trois derniers exercices, les sommes versées par Suncor à l'organisme pendant un exercice excèdent le plus élevé de 1 M$ ou 2 % du produit d'exploitation brut de cet organisme.

- En ce qui concerne les membres du comité d'audit seulement, un membre du comité d'audit ne peut pas, pour être considéré comme indépendant, accepter directement ou indirectement des honoraires de consultation, de conseil ou d'autres honoraires rémunératoires de Suncor autrement qu'en sa qualité de membre du comité d'audit, du conseil ou d'un autre comité du conseil; toutefois, les honoraires rémunératoires ne comprennent pas la réception de prestations fixes aux termes d'un régime de retraite (y compris une rémunération différée) pour des services antérieurs auprès de Suncor, si la rémunération n'est subordonnée d'aucune façon à la continuation des services; en outre, il ne doit pas être un membre du groupe de Suncor ou d'une de ses filiales.

Un administrateur de Suncor ne sera pas considéré comme ayant une relation importante avec Suncor uniquement pour les motifs suivants :

- lui ou un membre de sa famille immédiate a été antérieurement chef de la direction par intérim de Suncor;
- lui ou un membre de sa famille immédiate est ou a été antérieurement président ou vice-président à temps partiel du conseil ou d'un comité du conseil;
- lui ou un membre de sa famille immédiate siège au conseil d'administration ou est fiduciaire ou occupe une fonction équivalente pour une autre société, un autre cabinet ou une autre entité ayant une relation d'affaires avec Suncor, si la rémunération que cette personne reçoit de l'autre entité ne revêt pas une grande importance pour elle, si la rémunération ne dépend pas de la nature ou de la portée de la relation d'affaires avec Suncor ou ne varie pas en fonction de cette relation, si la personne ne participe pas à la négociation, à la gestion, à l'administration ou à l'approbation de contrats entre Suncor et l'autre entité et si la personne se conforme par ailleurs à la politique sur les conflits d'intérêts du conseil en ce qui concerne les contrats entre Suncor et l'autre entité.

Annexe E : Lignes directrices du conseil

Partie I : Aperçu

La *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (la « Loi »), loi régissant Suncor Énergie Inc. (« Suncor » ou la « Société »), stipule que « les administrateurs gèrent les activités commerciales et les affaires internes de la société ou en surveillent la gestion ». Dans la pratique, étant donné qu'un conseil d'administration ne peut pas « gérer » une société telle que Suncor au sens de diriger ses activités quotidiennes, le rôle prédominant et l'obligation juridique du conseil d'administration de Suncor sont de « surveiller » la gestion des activités commerciales et des affaires de Suncor. Par conséquent, le conseil d'administration supervise l'élaboration de l'orientation stratégique globale et du cadre stratégique de Suncor. Le conseil s'acquitte de cette responsabilité en supervisant la direction de Suncor Énergie, qui est responsable de la conduite des affaires au quotidien. Le conseil, par l'entremise du chef de la direction, établit les normes de conduite, y compris la position morale et déontologique générale de la Société, le respect des lois applicables, les normes en matière de pratiques financières et de communication de l'information financière, les normes qualitatives relatives aux activités et aux produits et d'autres normes reflétant la vision du conseil quant à la conduite des affaires dans l'intérêt de la Société.

D'une façon générale, le conseil est donc responsable de choisir, de surveiller et d'évaluer les membres de la haute direction et de superviser la façon dont les activités commerciales et les affaires internes de Suncor sont gérées. Ainsi, le conseil assume la responsabilité de direction de la Société. Les responsabilités particulières qui aident le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de direction comprennent : le processus de planification stratégique, l'identification et la gestion du risque, la mise en place de politiques efficaces pour la communication aux parties intéressées et l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion. Ces responsabilités, et d'autres, sont abordées plus en détail dans le mandat du conseil, qui constitue la partie IV des présentes lignes directrices.

Le conseil d'administration s'acquitte de ses responsabilités avec l'aide des comités du conseil. Les comités émettent des conseils et des recommandations au conseil mais, sauf dans des circonstances limitées et clairement identifiées, ils ne sont pas autorisés à approuver des questions pour le compte du conseil d'administration. Les lignes directrices générales des comités du conseil sont énoncées à la partie III des présentes lignes directrices. En outre, chaque comité a un mandat écrit qui énonce la portée de ses activités ainsi que ses attributions et responsabilités clés.

Les descriptions des postes de président de comité et de président du conseil énoncent les principes, la structure et les responsabilités associés à ces rôles clés dans le cadre de la gouvernance du conseil de Suncor.

Le chef de la direction de Suncor est chargé de gérer la Société au jour le jour et d'exercer son leadership au sein de la Société. Le chef de la direction s'acquitte de ces responsabilités en énonçant les politiques et les mesures proposées de la Société et, au besoin, en les présentant au conseil en vue de leur approbation. La politique de contrôle de gestion de la Société identifie explicitement les actions qui sont expressément déléguées au chef de la direction et celles qui sont réservées au conseil d'administration. En outre, le conseil a des pouvoirs exclusifs, dont celui de préciser et de modifier les compétences et les fonctions de la direction s'il le juge nécessaire en tenant compte des intérêts de Suncor et conformément aux normes actuelles. La Loi identifie aussi certaines questions qui doivent être étudiées par l'ensemble du conseil et qui ne peuvent pas être déléguées à un comité ou à la direction. Ces questions comprennent :

- la soumission aux actionnaires d'une question qui exige leur approbation;
- la dotation d'un poste d'administrateur ou d'auditeur externe;
- l'émission de titres et les conditions s'y rapportant;
- la déclaration de dividendes;
- l'achat, le rachat ou une autre forme d'acquisition d'actions émises par la Société;
- le paiement d'une commission à une personne en contrepartie de l'achat ou de l'engagement d'acheter des actions de la Société auprès de la Société ou d'une autre personne, ou pour qu'elle trouve ou qu'elle s'engage à trouver des acheteurs pour ces actions;
- l'approbation des circulaires de sollicitation de procurations par la direction;
- l'approbation d'une circulaire d'offre d'achat visant la mainmise ou d'une circulaire des administrateurs;
- l'approbation des états financiers annuels audités de la Société;
- l'adoption, la modification ou l'abrogation des règlements administratifs de la Société.

Une des responsabilités de direction clés du conseil est d'approuver les buts, les stratégies et les plans de la Société ainsi que les objectifs et politiques fondamentaux dans le cadre desquels les affaires sont menées, et d'évaluer le rendement de la haute direction. Une fois que le conseil a approuvé les buts, les stratégies et les plans, il fait preuve d'uniformité et de cohésion pour aider et guider le chef de la direction. Le chef de la direction tient le conseil au courant des progrès de la

Société vers la réalisation de ses buts, de ses stratégies et de ses plans, en temps opportun et de façon directe, et le conseil d'administration évalue continuellement le rendement de la haute direction quant à ces réalisations.

Partie II : Lignes directrices du conseil

Les lignes directrices qui suivent ont été adoptées par le conseil et s'appliquent au conseil et à ses activités :

- Les présentes lignes directrices du conseil d'administration (qui comprennent les lignes directrices du conseil, les lignes directrices des comités, le mandat du conseil et les ordres du jour des prochaines réunions du conseil indiquant les questions importantes qui doivent être traitées par le conseil d'administration chaque année) et les mandats et les ordres du jour des prochaines réunions des comités du conseil constituent les règles du conseil et des comités respectivement et sont révisés par le conseil chaque année et mis à jour lorsque jugé approprié. Ces règles sont complétées par les descriptions de poste de président du conseil et de président de comité du conseil, de même que par l'énoncé des responsabilités d'administrateur.
- Le chef de la direction doit diriger l'élaboration de plans à long terme pour la Société, y compris ses buts et stratégies. Le conseil, tant directement que par l'intermédiaire de ses comités, participe à des discussions sur la stratégie en donnant ses idées et en commentant les idées données.
- Le conseil passe en revue chaque année le plan d'affaires annuel de la Société (y compris le budget d'investissement annuel) et, ce faisant, soutient les stratégies qui sont reflétées dans le plan à long terme de la Société.
- Le conseil estime que la taille appropriée du conseil est de 10 à 14 membres.
- Chaque année, les administrateurs se présentent en vue de leur réélection.
- Le conseil applique une politique sur la démission obligatoire et les changements de circonstances et la passe en revue périodiquement pour s'assurer qu'elle continue de servir les intérêts de la Société. Le conseil applique une politique permettant aux administrateurs de retenir les services de conseillers externes aux frais de la Société, sous réserve de l'approbation écrite du président du conseil, d'un président de comité qui propose de retenir les services de conseillers externes ou du comité de la gouvernance. Dans le cadre de l'exercice de leur pouvoir d'approbation, le président du conseil, le président du comité du conseil ou le comité de la gouvernance, selon le cas, établira dans chaque cas les limites monétaires raisonnables et les autres contrôles jugés appropriés.
- Afin de mieux faire correspondre les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires de Suncor, les administrateurs doivent détenir, au plus tard dans les cinq ans suivant leur nomination ou leur élection au sein du conseil, des actions ordinaires de Suncor, des UAD ou une combinaison de celles-ci d'une valeur minimale établie annuellement par le comité de la gouvernance.
- Le conseil devrait être constitué en majorité d'administrateurs indépendants. Le conseil a défini ce qu'est un administrateur indépendant à l'aide de critères d'indépendance écrits fondés sur les définitions aux termes des lois applicables[1)]. Chaque année, le conseil d'administration évalue et détermine si chaque administrateur est indépendant selon ces critères.
- La participation du chef de la direction au conseil d'administration est importante et propice à l'efficacité du processus de prise de décisions. Toutefois, il ne devrait pas y avoir plus de trois administrateurs initiés[2)] au sein du conseil d'administration.
- Le conseil encourage la séparation du rôle de président du conseil de celui de chef de la direction.
- Le conseil évaluera le rendement du chef de la direction au moins annuellement. L'évaluation se fondera sur des critères qui comprendront le rendement de l'entreprise et l'atteinte des objectifs qualitatifs et quantitatifs du chef de la direction établis au début de chaque exercice de la Société, de même que la création et la promotion d'une culture d'intégrité au sein de la Société.
- Le président du conseil travaillera en collaboration avec le chef de la direction pour établir l'ordre du jour de chaque réunion du conseil. Chaque membre du conseil est libre de suggérer des sujets à inclure à l'ordre du jour. Dans la mesure du possible, les questions importantes doivent être traitées au cours de deux réunions. La première réunion permet d'exposer l'ensemble de la question au conseil et la deuxième réunion permet de tenir les discussions finales et de prendre une décision.
- Le conseil tiendra au moins cinq réunions par année, dont une doit être consacrée essentiellement à la stratégie. Une réunion supplémentaire est prévue pour l'approbation de la circulaire de sollicitation de procurations annuelle, de la notice annuelle et des autres documents d'information annuels, au besoin.

1) Les pratiques en matière de gouvernance de Suncor reflètent les règles et les lignes directrices applicables adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « exigences canadiennes ») et la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC »), y compris les règles applicables adoptées par la SEC pour donner effet aux dispositions de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (collectivement, les « exigences de la SEC »).

2) Un administrateur initié est un dirigeant (sauf un dirigeant qui siège à ce titre autrement qu'en qualité de membre de la haute direction) ou un employé de la Société.

- Dans la mesure du possible, le conseil recevra les documents au moins une fin de semaine complète avant les réunions. Lors d'une réunion du conseil, la présentation d'une question en particulier ne fait que résumer brièvement les documents envoyés; ainsi, les discussions de la réunion peuvent porter essentiellement sur la question à examiner. On s'attend à ce que les administrateurs aient passé en revue ces documents avant d'assister aux réunions du conseil et des comités et on s'attend à ce qu'ils se soient préparés à prendre part à des discussions significatives et à fournir des commentaires sensés, constructifs et réfléchis lors des réunions.
- Les dates des réunions du conseil seront fixées suffisamment d'avance (au moins un an et plus si possible) afin de minimiser les conflits d'horaire avec d'autres engagements des administrateurs. On s'attend donc à ce que les administrateurs déploient des efforts raisonnables pour assister à toutes les réunions du conseil et de ses comités ou au moins y participer par téléphone ou par d'autres moyens électroniques.
- Bien que le conseil n'impose aucune limite quant au nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels un administrateur peut siéger, chaque administrateur doit s'assurer qu'il est en mesure d'accorder suffisamment de temps et d'énergie à l'exécution efficace de ses fonctions.
- Le conseil encourage le chef de la direction à inviter d'autres membres de la haute direction aux réunions du conseil. La présence de ces membres de la haute direction permet d'introduire d'autres points de vue dans les discussions en raison de la participation personnelle des membres de la haute direction à l'objet des points à l'ordre du jour et à leur connaissance de ceux-ci. On reconnaît l'avantage d'exposer le conseil aux autres membres de la haute direction pour la planification de la relève et le perfectionnement professionnel.
- Le conseil est responsable de choisir ses propres membres et d'évaluer le rendement de chaque administrateur et l'efficacité des comités du conseil et du conseil d'administration dans leur ensemble. Le conseil délègue la gestion du processus de sélection au comité de la gouvernance. Le processus de sélection comprend l'évaluation des compétences et des aptitudes que l'ensemble du conseil devrait posséder par rapport à celles des administrateurs actuels et l'évaluation des compétences et des aptitudes que chaque nouveau candidat amènerait au conseil, de même que leur capacité à accorder suffisamment de temps et d'attention à leurs fonctions d'administrateur. Les membres du conseil devraient en outre avoir des antécédents, des expériences et des aptitudes diversifiés. Le conseil a adopté une politique sur la diversité du conseil et une politique relative au processus de sélection des nouveaux membres qui soutiennent ce principe et assurent que la diversité est prise en compte au moment de sélectionner les administrateurs. Le conseil détermine, en dernier ressort, les candidats qui seront présentés dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Société.
- Le président du conseil sortant, ou, en l'absence du président sortant, un administrateur élu au moyen d'une résolution du conseil, gère le processus de sélection du nouveau président du conseil en recherchant des mises en candidature, en déterminant la volonté de chaque candidat d'assumer les fonctions de président du conseil et en présidant le processus de sélection.
- Les plans visant la relève et la formation d'une équipe de direction seront passés en revue par le CRHR, qui fera rapport à ce sujet au conseil chaque année.
- Pendant chaque réunion du conseil, le conseil d'administration doit se réunir « à huis clos » en l'absence de la direction. Ces séances à huis clos sont présidées par le président du conseil indépendant. De plus, les administrateurs indépendants doivent se réunir en l'absence de la direction et des administrateurs non indépendants au moins une fois par année.
- À l'occasion, le conseil visitera un emplacement de Suncor sauf Calgary. Cette mesure a pour but d'encourager l'exposition continue des membres du conseil aux activités de la Société et aux collectivités dans lesquelles elle exerce ses activités.

Partie III : Lignes directrices des comités

- Le conseil a quatre comités permanents : le comité d'audit, le comité de la gouvernance, le CRHR et le comité de l'environnement, de la santé, de la sécurité et du développement durable (le « CESSDD »). À l'occasion, le conseil peut créer des comités ad hoc et les charger d'examiner des questions particulières pour le compte du conseil. Chaque comité permanent a un mandat écrit et passe en revue ce mandat chaque année. Les recommandations qui visent à modifier le mandat d'un comité sont passées en revue par le comité de la gouvernance en vue de soumettre une recommandation au conseil d'administration.
- Le comité de la gouvernance, avec l'aide du président du conseil, planifie la nomination des membres des comités du conseil (y compris la nomination du président de comité) en vue de faire une recommandation au conseil et que le conseil procède à une nomination. Les comités sont reconstitués chaque année après l'assemblée générale annuelle à laquelle les administrateurs sont élus par les actionnaires de la Société. Conformément aux règlements

administratifs de la Société, à moins qu'une résolution du conseil d'administration n'en décide autrement, la majorité des membres d'un comité constitue le quorum lors d'une réunion du comité.

- Chaque comité est formé d'au moins trois administrateurs et d'au plus six administrateurs. Chaque comité a un secrétaire qui n'est pas membre du comité, qui peut être membre de la direction de la Société. Le président de chaque comité, en collaboration avec le secrétaire du comité, détermine l'ordre du jour pour chaque réunion du comité.
- Le conseil adhère au principe qu'il devrait y avoir une rotation périodique des présidents de comité dans le maintien de la continuité.
- À moins d'indication contraire dans les présentes lignes directrices ou dans les règlements administratifs de la Société, chaque comité a le pouvoir de déterminer ses propres règles de procédure.
- Le comité d'audit est formé exclusivement d'administrateurs indépendants[3)] externes. De plus, tous les membres du comité d'audit doivent, de l'avis du conseil d'administration, avoir des compétences financières[4)] et au moins un membre du comité d'audit doit être un expert financier du comité d'audit[5)].
- En règle générale, les membres du comité d'audit ne sont pas simultanément membres du comité d'audit de plus de deux autres sociétés ouvertes, sauf si le conseil d'administration détermine que le fait de siéger simultanément à un plus grand nombre de comités d'audit ne nuit pas à la capacité du membre de s'acquitter efficacement de ses fonctions au sein du comité d'audit de Suncor. Si le conseil d'administration en décide ainsi, il doit l'indiquer dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction de la Société.
- Le CRHR est formé exclusivement d'administrateurs indépendants externes.
- Le comité de la gouvernance est formé exclusivement d'administrateurs indépendants externes.
- Le président du conseil, qui bénéficie d'une invitation permanente, est considéré comme membre d'office des comités permanents du conseil dont il n'est pas membre officiel.
- Pendant chaque réunion de comité, le comité doit se réunir « à huis clos » en l'absence de la direction. Ces séances à huis clos sont présidées par le président du comité, s'il est un administrateur indépendant, ou par un autre membre du comité qui est un administrateur indépendant, choisi par les administrateurs indépendants du comité.

Partie IV : Mandat du conseil d'administration

Objectifs du conseil. Les principaux objectifs et les principales responsabilités du conseil sont les suivants :

- établir l'orientation des politiques et les principaux objectifs de la Société;
- surveiller la gestion des activités commerciales et des affaires internes de Suncor;
- s'assurer que la Société possède un processus de planification stratégique efficace;
- identifier les principaux risques associés aux activités de Suncor et s'assurer que des systèmes de surveillance, de gestion et d'atténuation efficaces de ces risques sont en place;
- soutenir chaque année les stratégies reflétées dans le plan à long terme de Suncor, qui tient compte, entre autres, des occasions et des risques liés aux activités de la Société;
- protéger et améliorer les actifs des propriétaires de la Société et veiller sur leurs intérêts en général;
- s'assurer de la continuité de la Société en s'occupant de la nomination et de la relève pour le poste de chef de la direction, en s'assurant que les statuts et les règlements administratifs de la Société sont respectés et qu'un conseil efficace est en place;
- prendre certaines décisions qui ne peuvent être déléguées, notamment la déclaration de dividendes;
- assurer un leadership et une direction à Suncor en établissant et en maintenant une norme élevée de déontologie des affaires et d'intégrité.

Fonctions principales. Les fonctions principales du conseil sont les suivantes :

1. Favoriser le succès à long terme de Suncor. Se consacrer à l'entreprise et reconnaître que les intérêts de Suncor et de ses actionnaires doivent passer avant les intérêts commerciaux personnels des membres du conseil. Représenter et préserver les intérêts de tous les actionnaires, tout en reconnaissant que les intérêts des employés, des clients, des fournisseurs et plus particulièrement du public en général doivent aussi être pris en compte pour que l'entreprise puisse continuer de

3) Voir la note 1).
4) Voir l'appendice A.
5) Voir l'appendice A.

servir ses propriétaires. Surveiller et déployer des efforts pour améliorer le rendement, la sécurité et les perspectives d'amélioration de la valeur du placement des actionnaires.

2. Déterminer et superviser globalement les buts, les objectifs, les activités et les caractéristiques générales de Suncor. Ces fonctions comprennent l'établissement des objectifs, de la portée des activités et des stratégies et politiques fondamentales, l'approbation annuelle du budget d'investissement et le soutien des stratégies de Suncor qui se reflètent dans son plan à long terme, la déclaration de dividendes, l'approbation des principaux placements de capitaux, les fusions et acquisitions, l'émission ou l'annulation d'actions et d'autres mesures particulières qui sont susceptibles d'avoir un effet considérable sur la Société ou que le conseil est tenu par la loi de prendre.

3. En collaboration avec la direction, examiner la mission, les objectifs et les buts de la Société et les stratégies au moyen desquelles celle-ci propose de les réaliser. Surveiller le progrès de la Société vers ses buts et projets et réviser et modifier l'orientation de la Société si nécessaire.

4. Nommer un chef de la direction, surveiller et évaluer son rendement, prévoir une relève adéquate pour ce poste et remplacer le chef de la direction au besoin. Nommer également les autres membres de la direction de la Société et surveiller le rendement des membres de la haute direction, prévoir une relève adéquate pour leurs postes et qu'ils soient remplacés au besoin.

5. S'assurer que le chef de la direction pourvoit à la réalisation de résultats financiers courants acceptables en ce qui concerne les objectifs de l'entreprise, les budgets et l'environnement économique de même qu'à la mise en place des ressources nécessaires à la réussite future. Ces ressources comprennent :
   - les compétences, l'organisation et la solidité de la direction;
   - les technologies associées à l'exploration, la production, l'extraction minière, la fabrication, la conception de produits et l'application des produits;
   - les immobilisations;
   - la capacité de mise en marché, notamment la fidélisation de la clientèle, l'organisation de la distribution et la connaissance du marché;
   - la main-d'œuvre et les relations avec les employés;
   - les ressources financières, y compris les relations avec la communauté financière;
   - la réputation.

6. Établir une politique sur la rémunération globale pour la Société et surveiller sa mise en œuvre en consacrant une attention particulière au groupe de la direction. Réviser la politique de temps à autre pour s'assurer qu'elle demeure appropriée.

7. Superviser les opérations financières de la Société, notamment :
   - la gestion de la structure du capital de manière à maintenir une flexibilité et une sécurité financières raisonnables tout en obtenant un rendement des capitaux propres approprié;
   - la communication des résultats financiers;
   - la répartition des actifs afin d'augmenter l'investissement dans les domaines à rendement supérieur et de maintenir une gestion rigoureuse du capital;
   - l'accès continu à des sources appropriées de capital;
   - les caisses de retraite et d'autres programmes d'avantages sociaux importants;
   - la politique de versement de dividendes et le versement de dividendes;
   - le choix des auditeurs externes devant être approuvés par les actionnaires;
   - l'assurance.

8. Cerner les principaux risques associés aux affaires de la Société et s'assurer de la mise en place et de la surveillance de systèmes de gestion et d'atténuation efficaces de ces risques.

9. S'assurer de l'existence de processus de surveillance et de protection de l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Société.

10. S'assurer que la Société a mis en œuvre des politiques appropriées sur l'environnement, la santé et la sécurité, compte tenu des normes établies par les lois, l'industrie et la collectivité et s'assurer de la mise en œuvre de systèmes de gestion surveillant l'efficacité de ces politiques.

11. S'assurer que des systèmes sont en place en matière de communication et de relations avec les groupes de parties intéressées, notamment les actionnaires, le public investisseur, le gouvernement, les employés, la communauté financière et les collectivités au sein desquelles Suncor exerce ses activités. S'assurer que des mesures permettent la réception des commentaires des parties intéressées, notamment un numéro sans frais et des moyens de communication par courriel, et qu'elles sont assorties des ressources adéquates pour répondre aux demandes appropriées. Surveiller l'efficacité du système et la communication d'information importante délicate et requise par la loi.

12. S’assurer que la Société possède des systèmes internes qui permettent la réception des commentaires des parties intéressées.

13. Donner une réponse constructive, collectivement ou individuellement, lorsque le chef de la direction demande des conseils et du soutien. Exercer du leadership et fournir une orientation à la direction en regard des politiques en vue d’établir et de maintenir une norme élevée de conformité à la loi et de déontologie pour la Société :

    - en prenant des mesures raisonnables pour s’assurer que Suncor respecte les lois et règlements applicables et ses documents constitutifs, y compris les statuts constitutifs et les règlements administratifs de la Société, et qu’elle respecte des normes déontologiques et morales élevées; en étant sensible aux situations qui pourraient être considérées comme illégales, contraires à la déontologie ou inappropriées et en prenant des mesures correctives;
    - en établissant des moyens de surveiller le rendement dans ce domaine avec l’aide d’un conseiller juridique;
    - en approuvant et en surveillant le respect des politiques et procédures clés aux termes desquelles la Société est exploitée; en respectant les exigences légales, y compris celles de la Loi canadienne sur les sociétés par actions qui s’appliquent au conseil d’administration d’une société, notamment le devoir d’agir honnêtement et de bonne foi dans l’intérêt de la Société et le devoir de montrer le soin, la diligence et la compétence qu’une personne raisonnablement prudente montrerait dans des circonstances similaires.

14. Gérer les activités du conseil, notamment :

    - sous réserve de l’approbation des actionnaires lorsqu’elle est nécessaire, déterminer la taille du conseil, passer en revue sa composition et, au besoin, trouver les nouveaux candidats du conseil;
    - sélectionner un président du conseil ainsi que les comités et les présidents de comité appropriés;
    - définir les responsabilités des présidents du conseil et des comités;
    - déterminer le moment et l’endroit où les réunions du conseil sont tenues;
    - influencer la structure de l’ordre du jour et le temps qui y est consacré;
    - satisfaire aux obligations légales en matière d’administration des affaires.

Appendice A aux lignes directrices – Compétences financières et expertise

Aux fins de la nomination au comité d'audit et en plus de satisfaire aux exigences relatives à l'indépendance, tous les administrateurs qui sont candidats du comité d'audit doivent répondre aux critères en matière de compétences financières de l'avis du conseil d'administration. De plus, au moins un administrateur ainsi désigné doit remplir le critère d'expert financier de l'avis du conseil d'administration.

Compétences financières

Les compétences financières peuvent généralement être définies comme la capacité de lire et de comprendre un bilan, un état des résultats et un état des flux de trésorerie. Lorsqu'il évalue le niveau de compétences financières d'un candidat éventuel, le conseil d'administration doit évaluer l'ensemble de la formation et de l'expérience de la personne, y compris :

- le niveau de formation comptable ou financière de la personne, y compris si elle a un diplôme d'études supérieures en finance ou en comptabilité;
- si la personne est comptable de profession ou l'équivalent, en règle, et la durée durant laquelle elle a été activement comptable de profession ou l'équivalent;
- si un organisme privé normatif reconnu atteste ou reconnaît par ailleurs que cette personne a de l'expérience en comptabilité ou en finance, si cette personne est en règle avec l'organisme privé reconnu et le moment depuis lequel cette expertise est attestée ou reconnue;
- si la personne a été chef des finances, contrôleur ou agent comptable principal pour une société qui, au moment où la personne occupait cette fonction, devait déposer des rapports aux termes des lois sur les valeurs mobilières et, le cas échéant, pendant combien de temps;
- les responsabilités particulières de la personne lorsqu'elle était expert-comptable, auditeur, chef des finances, contrôleur, agent comptable principal ou lorsqu'elle occupait un poste demandant l'exécution de fonctions similaires;
- le niveau de connaissance et d'expérience de la personne quant aux lois et règlements applicables à la préparation des états financiers qui doivent être inclus dans les rapports déposés aux termes des lois sur les valeurs mobilières;
- le niveau d'expérience directe de la personne quant à la révision, la préparation, l'audit ou l'analyse des états financiers à inclure dans les rapports déposés aux termes de dispositions des lois sur les valeurs mobilières;
- le fait que cette personne ait été ou qu'elle soit actuellement membre d'un ou de plusieurs comités d'audit de sociétés qui, au moment où la personne était membre, devaient déposer des rapports aux termes des dispositions des lois sur les valeurs mobilières;
- le niveau de connaissance et l'expérience de la personne quant à l'utilisation et à l'analyse des états financiers de sociétés ouvertes;
- si la personne a d'autres compétences ou expériences pertinentes qui l'aideraient à comprendre et à évaluer les états financiers et d'autres informations financières de la Société et à vérifier de façon avertie si :
    - les états financiers présentent fidèlement la situation financière, les résultats d'exploitation et les flux de trésorerie de la Société conformément aux principes comptables généralement reconnus;
    - les états financiers et d'autres informations financières, pris collectivement, présentent fidèlement la situation financière, les résultats d'exploitation et les flux de trésorerie de la Société.

Expert financier du comité d'audit

Un « expert financier du comité d'audit » s'entend d'une personne qui, de l'avis du conseil d'administration de la Société :

- comprend les principes comptables généralement reconnus et les états financiers canadiens;
- est habile à évaluer la portée générale de ces principes dans le cadre de la comptabilisation des estimations, des produits à recevoir, des charges à payer et des réserves;
- a de l'expérience dans la préparation, l'audit, l'analyse ou l'évaluation d'états financiers qui présentent des questions comptables d'une ampleur et d'un degré de complexité généralement comparables à ceux de Suncor ou qui a de l'expérience dans la supervision active d'une ou de plusieurs personnes qui pratiquent ces activités;
- comprend les contrôles et procédures internes relatifs à l'information financière;
- comprend les fonctions du comité d'audit.

La personne doit avoir acquis les aptitudes mentionnées aux points a) à e) inclusivement sous la forme :

- de formation et d'expérience à titre de chef des finances, d'agent comptable principal, de contrôleur, d'expert-comptable ou d'auditeur ou d'expérience dans un ou plusieurs postes qui nécessitent l'exécution de fonctions similaires;

- d'expérience de supervision active d'un chef des finances, d'un agent comptable principal, d'un contrôleur, d'un expert-comptable, d'un auditeur ou d'une personne exécutant des fonctions similaires;
- d'expérience de supervision ou d'évaluation de sociétés ou d'experts-comptables quant à la préparation, à l'audit ou à l'évaluation d'états financiers;
- d'une autre expérience pertinente.

Suncor Énergie Inc.
150, 6 Avenue S.W.
Calgary (Alberta) Canada T2P 3E3
Tél. : 403-296-8000
suncor.com