

Le comité des ressources humaines et de la rémunération

Les règlements de Suncor Énergie Inc. (Suncor) stipulent que le Conseil d'administration (Conseil) a le pouvoir de constituer des comités à qui il peut déléguer certaines de ses obligations. Le Conseil a établi, entre autres, le comité des ressources humaines et de la rémunération (CRHR) et a approuvé ce mandat qui en détermine l'objet, la constitution, la structure, les fonctions et les devoirs.

Objectifs

Le but du CRHR est d'offrir de l'assistance au Conseil dans le cadre de la supervision de la rémunération des membres de la haute direction, de la planification de la relève, du développement des talents, des changements organisationnels, des régimes et programmes de rémunération au rendement et d'autres questions, le cas échéant.

Constitution et réunions

Le mandat du Conseil de Suncor stipule des exigences quant à la composition des comités du Conseil et aux compétences de leurs membres, et il précise que le président et les membres des comités sont désignés chaque année par le Conseil. Le Conseil doit s'assurer que le CRHR comprenne des personnes qui possèdent une expertise en ressources humaines, en finances, en stratégie d'entreprise et en rémunération des cadres supérieurs. Tous les membres du CRHR doivent être indépendants. Comme le stipulent les statuts de Suncor, sauf décision contraire par voie de résolution du Conseil d'administration, une majorité des membres d'un comité constituent un quorum pour les réunions des comités, et à tous les autres égards, chaque comité établit ses propres règles de procédure. Le CRHR doit revoir son mandat chaque année et recommander toute modification qu'il juge appropriée au comité de gouvernance aux fins de vérification et de recommandation au Conseil.

Le CRHR se réunira au moins quatre fois par année et se réunira à huis clos sans qu'un membre de l'équipe de direction soit présent à chaque réunion.

Fonctions et responsabilités

Le CRHR a les fonctions et les responsabilités suivantes :

Rémunération des membres de la haute direction

1. Superviser l'élaboration et l'approbation de la philosophie de rémunération des membres de la haute direction, des programmes de rémunération et des lignes directrices qui appuient les objectifs commerciaux stratégiques globaux de Suncor.
2. Superviser les principes sur la rémunération de la haute direction de Suncor, la conception et le fonctionnement du programme de rémunération au rendement et les pratiques de rémunération.
3. Examiner et recommander au Conseil la structure de la rémunération globale des membres de la haute direction, y compris l'échelle salariale de base, les primes d'encouragement annuelles, les primes d'encouragement à long

terme, les avantages indirects, les avantages supplémentaires, y compris les régimes de retraite, et les contrats de travail.

4. Examiner la compétitivité de la rémunération des membres de la haute direction de Suncor par rapport au marché défini et ce qu'il en coûterait à Suncor pour modifier la rémunération des membres de la haute direction de façon à en améliorer la compétitivité sur le marché.
5. Examiner et approuver chaque année les objectifs de l'entreprise qui ont une incidence sur la rémunération du chef de la direction, évaluer le rendement du chef de la direction à la lumière de ces objectifs, et faire des recommandations au Conseil relativement au niveau de rémunération du chef de la direction selon cette évaluation.
6. Examiner chaque année les recommandations du chef de la direction concernant la rémunération annuelle globale des membres de l'Équipe de leadership de la haute direction (ÉLHD) et approuver la rémunération globale de chaque membre de l'ÉLHD, qui, aux fins de ce mandat, regroupe tous les cadres de la haute direction qui occupent un poste permanent et relèvent du chef de la direction.
7. Examiner et recommander au Conseil les objectifs de rendement (y compris l'échelle de rendement au complet, p. ex., le seuil, la cible et le maximum) pour les régimes de rémunération au rendement de tous les membres de la haute direction qui sont établis au début de chaque année ou cycle du régime et déterminer si les objectifs de rendement ont été atteints à la fin de chaque année ou cycle du régime, entre autres en faisant tout ajustement approprié.
8. Examiner le coût de la rémunération globale du chef de la direction et des membres de l'ÉLHD (les coûts au comptant et les dilutions) selon différents scénarios de rendement afin de s'aligner sur les stratégies d'affaires de Suncor et s'assurer que les relations entre le traitement et le rendement sont raisonnables.
9. Établir des lignes directrices en matière d'actionariat et les obligations en matière de détention pour le chef de la direction et les membres de l'ÉLHD et surveiller la conformité à ces lignes directrices.
10. Examiner l'objectif, le niveau et la valeur des régimes de retraite de la haute direction et des conditions d'approbation de cessation d'emploi et recommander des modifications à la condition d'approbation de cessation d'emploi du chef de la direction aux fins d'approbation par le Conseil et approuver toute modification aux conditions des membres de l'ÉLHD.
11. Examiner chaque année et recommander au Conseil d'administration la divulgation de la rémunération du directeur et des membres de la haute direction aux fins d'inclusion dans la circulaire de la direction sollicitant des procurations pour l'assemblée générale annuelle des actionnaires.
12. S'assurer que les risques liés à la rémunération des membres de la haute direction sont compris et pris en compte et examiner les programmes de rémunération afin de s'assurer qu'ils n'encouragent pas la prise de risques excessifs ou inappropriés.
13. Examiner les plans et les processus pour favoriser l'équité, l'inclusion et la diversité.

Planification de la relève, perfectionnement des compétences et changement organisationnel

14. Examiner chaque année le processus de planification de la relève, les résultats dudit processus puisqu'il a trait aux rôles des membres de la haute direction ainsi que les plans de relève pour le poste de chef de la direction et les membres de l'ÉLHD, notamment le perfectionnement et la planification de carrière pour les successeurs éventuels afin de fournir une continuité opportune et efficace en matière de leadership à Suncor, particulièrement :
 - a. Chaque année, le CRHR doit passer en revue le processus de planification de la relève et ses résultats, incluant les méthodes pour le remplacement d'urgence du chef de la direction si le chef de la direction est dans l'incapacité d'agir.
 - b. Chaque année, le chef de la direction, appuyé par le chef des ressources humaines, doit fournir au Conseil un examen complet des candidats au poste de chef de la direction et un examen complet des plans de perfectionnement et de candidatures aux différents postes de l'ÉLHD.
 - c. Sur demande, le CRHR appuiera le comité de sélection choisi par le Conseil afin de recommander au Conseil la rémunération adéquate pour le nouveau chef de la direction.
15. Examiner les changements importants dans la structure de l'organisation au moment où ils surviennent et déterminer leur incidence sur les postes de l'ÉLHD et recommander au Conseil la nomination d'un chef de la direction.
16. Assurer la supervision de la gestion du capital humain, incluant l'alignement sur la culture et la mobilisation des employés.

Régimes et programmes de rémunération au rendement

17. Examiner et recommander au Conseil de nouveaux régimes basés sur l'actionnariat ou des modifications importantes aux régimes existants de l'entreprise, y compris un examen de leurs conséquences sur les coûts, de l'alignement sur la stratégie et des liens entre la rémunération et le rendement; administrer tout programme basé sur l'actionnariat (ou déléguer et en superviser l'administration) et approuver les modifications à caractère administratif apportées aux régimes.
18. Examiner et approuver tous les régimes de retraite, d'avantages sociaux et d'encouragement importants et les modifications à caractère administratif aux régimes existants en considérant leurs conséquences sur les coûts et les risques, l'alignement sur la stratégie, les liens avec le programme de rémunération au mérite, incluant le rendement lié à l'environnement, au volet social et à la gouvernance ainsi que les conséquences comptables, fiscales et juridiques.

Autres questions

19. Examiner les principes de gouvernance de l'industrie, des organismes de réglementation et de la rémunération et leur incidence possible sur les principes et pratiques en matière de ressources humaines de Suncor et apporter les modifications appropriées.

20. Examiner d'autres questions liées aux ressources humaines qui sont déléguées au comité par le Conseil d'administration et faire des recommandations au Conseil à ce sujet.
21. Superviser un examen périodique et faire un suivi des principaux risques particuliers à Suncor qui ont été confiés au comité aux fins de suivi.
22. Examiner la situation et, si jugé opportun, discuter avec les actionnaires des enjeux touchant la rémunération du chef de la direction et des membres de la direction désignés.

Embauche d'experts-conseils

Pour s'acquitter de son mandat, le CRHR, au nom du Conseil et conformément à la politique du Conseil concernant l'embauche de conseillers externes, engagera des experts-conseils pour participer à la conception et à l'évaluation des régimes de rémunération du directeur, du chef de la direction ou des membres de la haute direction, leur fournira les instructions appropriées et déterminera leur traitement.

Le CRHR s'assurera de l'indépendance de ces experts-conseils et, si les circonstances le justifient, résiliera leur contrat et engagera de nouveaux consultants. Cet examen pourrait comprendre une évaluation de la réputation et de l'expertise des consultants, de la qualité de leur travail, de la clarté entourant leur mandat et leur rapport hiérarchique, et de la connaissance ou de l'approbation des arrangements financiers de cette société d'experts-conseils, ou de ses sociétés affiliées, avec Suncor.

Présentation de rapports au Conseil d'administration

Le CRHR doit fournir au Conseil des rapports sur ses activités en ce qui concerne les questions susmentionnées à chaque réunion du Conseil et à tout autre moment que le CRHR juge approprié, ou à la demande du Conseil.

Dernière mise à jour le 15 novembre 2022