

ALLIED

# Mandat du comité de nomination, de rémunération et de gouvernance

Octobre 2024

# Mandat du comité de nomination, de rémunération et de gouvernance

## 1. OBJECTIF

1.1 L'objectif général du comité de nomination, de rémunération et de gouvernance d'Allied (le « Comité ») a pour objectif global de développer et de surveiller les pratiques d'Allied en matière de gouvernance, des talents et de rémunération de ses dirigeants, et de nomination des Fiduciaires en vue de leur élection par les actionnaires.

## 2. COMPOSITION, PROCÉDURES ET ORGANISATION

2.1 Le Comité est composé d'au moins trois membres du conseil d'administration d'Allied (les « Fiduciaires »), chacun étant, selon la résolution des Fiduciaires, « indépendant », tel que défini par le Règlement 52-110.

2.2 Les Fiduciaires, lors de leur réunion organisationnelle tenue conjointement chaque année avec l'assemblée des actionnaires, désignent les membres du Comité pour l'année suivante. Les Fiduciaires peuvent à tout moment révoquer ou remplacer tout membre du Comité ainsi que combler tout siège vacant du Comité. Tout membre du Comité perd sa qualité de membre dès qu'il cesse d'être Fiduciaire.

2.3 Si aucun président du Comité n'a été désigné par les Fiduciaires, les membres du Comité en choisissent un parmi eux. Le président du Comité est « indépendant » et ne dispose ni de second vote ni de voix prépondérante.

2.4 Le Comité a accès aux dirigeants et aux employés d'Allied, au vérificateur externe d'Allied et à ses conseillers juridiques, ainsi qu'à toute information concernant Allied qu'il juge nécessaire ou indiquée à l'exercice de sa mission.

2.5 Le Comité se réunit aux dates, heures et lieux déterminés par le président du Comité. Tout membre du Comité peut convoquer une réunion du Comité.

2.6 Tout Fiduciaire peut demander au président du Comité de convoquer une réunion du Comité et y assister pour informer le Comité d'un sujet qui lui paraît important, et peut participer aux débats dans la mesure où le président du Comité le permet.

2.7 Le quorum de toute réunion du Comité devra inclure une présence en personne d'au moins 50 % de tous les membres du Comité. Tout membre participant à la réunion du Comité par appel conférence ou par un autre moyen de communication lui permettant d'entendre tous les membres participants à la réunion et d'être entendu par eux sera réputé être présent en personne à la réunion.

2.8 Le Comité est autorisé à faire appel, aux frais d'Allied, à un avocat indépendant et autres conseillers s'il juge ce service nécessaire à l'exercice de sa mission.

### 3. MISSIONS ET RESPONSABILITÉS DU COMITÉ

#### 3.1 Gouvernance de l'entreprise et nomination des Fiduciaires

Les devoirs du Comité sont les suivants :

- a. développer et surveiller l'ensemble des pratiques d'Allied en matière de gouvernance et, sous réserve de l'approbation des Fiduciaires, mettre en place un système de gouvernance caractérisé par des normes supérieures en la matière et l'administrer tout en continuant à renforcer les pratiques d'Allied;
- b. procéder à un examen annuel des pratiques et questions de gouvernance qui ont une incidence sur Allied;
- c. superviser et examiner, tel qu'approprié, les protocoles d'Allied pour l'examen des transactions entre parties liées et les réponses aux questionnaires d'Allied concernant les conflits d'intérêt;
- d. aviser les Fiduciaires ou tout comité impliquant les Fiduciaires de questions de gouvernance qui, selon le Comité, devraient être examinées par les Fiduciaires ou un comité les impliquant;
- e. réviser avec les Fiduciaires, de façon périodique et au moins une fois par an, le mandat des Fiduciaires, le rôle et les missions de tous les comités impliquant les Fiduciaires, ainsi que les méthodes et procédures par lesquelles les Fiduciaires s'acquittent de leurs fonctions et responsabilités, dont notamment :
  - i. le nombre de réunions et leur contenu,
  - ii. le calendrier annuel des questions à présenter aux Fiduciaires lors de leurs réunions ou celles de leurs comités,
  - iii. les documents à transmettre aux Fiduciaires de manière générale et en vue d'une réunion des Fiduciaires ou de leurs comités,
  - iv. les ressources à la disposition des Fiduciaires, et
  - v. le processus de communication entre les Fiduciaires et la direction;
- f. revoir et tenir compte des demandes provenant du Comité ou d'un seul Fiduciaire de faire appel, à un avocat ou autre conseiller indépendant aux frais d'Allied et, de faire des recommandations aux Fiduciaires à cet égard;
- g. rédiger la description de poste du président du conseil d'administration (le « Président ») et évaluer les performances du Président;
- h. superviser et examiner, au besoin, le programme de formation et d'orientation d'Allied destiné aux nouveaux membres du conseil afin de familiariser les nouveaux Fiduciaires avec les activités d'Allied, sa gestion, ses experts-conseils et ses installations. Sous le programme de formation et d'orientation, tous les nouveaux membres du conseil devront :

- recevoir des documents d'orientation composés de tous les mandats du Comité des Fiduciaires, copies des politiques relatives au Conseil et à Allied, une convention d'indemnisation, une copie des polices d'assurance des Fiduciaires et des dirigeants d'Allied et les documents d'information publics importants les plus récents d'Allied;
  - avant de se joindre aux Fiduciaires, rencontrer le président d'Allied, le président-directeur général d'Allied et le directeur des finances d'Allied. Chacun de ces dirigeants sera chargé de décrire les activités et les perspectives d'Allied, tant positives que négatives, en vue de s'assurer que le nouveau membre est correctement informé pour commencer ses fonctions de Fiduciaire; et
  - assister à une visite de propriétés sélectionnées avec un membre de la haute direction afin d'observer les opérations de l'entreprise.
- i. au moins une fois par année, solliciter l'opinion des membres Fiduciaires et de la direction en ce qui concerne l'efficacité des Fiduciaires, , leurs comités et présidents des comités. L'examen doit comprendre une enquête sur la pertinence des documents des Fiduciaires, la fréquence et le contenu des réunions des Fiduciaires et l'efficacité des communications entre la direction et les Fiduciaires. Pour faciliter cet examen, les Fiduciaires seront invités à répondre au sondage sur l'efficacité du conseil publié par la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance. Les évaluations individuelles sont effectuées par le biais d'entrevues individuelles entre Fiduciaire, et l'un des deux présidents du conseil d'administration d'Allied et le Fiduciaire principal. Le Comité est chargé de fournir des commentaires constructifs aux Fiduciaires, aux comités des Fiduciaires et à la direction, selon le cas ;
  - j. examiner annuellement l'efficacité des rôles et missions du comité de vérification et du comité de nomination, de rémunération et de gouvernances sur toute question concernant la gouvernance;
  - k. rendre compte tous les ans aux actionnaires d'Allied, via la circulaire de sollicitation de procuration annuelle d'Allied ou le rapport annuel aux actionnaires, des pratiques d'Allied en matière de gouvernance;
  - l. adopter et mettre en place une politique de divulgation pour Allied ainsi qu'une politique sur les opérations d'initiés pour les Fiduciaires, les dirigeants et les employés d'Allied;
  - m. recommander des candidats pour combler tout siège vacant de Fiduciaire et comité;
  - n. recommander les candidats à l'élection au siège de Fiduciaire lors de l'assemblée annuelle des actionnaires;
  - o. examiner et surveiller le code de conduite des affaires d'Allied afin de garantir une conduite éthique et le respect des lois et règlements; et
  - p. étudier toute autre question de gouvernance ou de nomination d'un Fiduciaire portée à son attention par les Fiduciaires.

### 3.2 Environnement, social, et gouvernance (« ESG »)

Les devoirs du Comité concernant les questions relatives à l'ESG sont les suivants :

- a. superviser et surveiller la performance d'Allied en matière d'ESG, y compris les performances par rapport aux objectifs de réduction des émissions d'Allied ;
- b. sur une base annuelle, adopter et réviser la politique en matière d'ESG d'Allied pour faire ses recommandations au conseil;
- c. sur une base annuelle, recevoir et examiner le rapport sur l'ESG d'Allied;
- d. recommander des critères de performance de rémunération sur l'ESG aux Fiduciaires; et
- e. examiner toute autre préoccupation ou question relatives à l'ESG qui lui sont soumises par les Fiduciaires.

### 3.3 Talents et rémunération

Les missions du Comité en lien avec les talents et la rémunération et les mesures recommandées sont les suivantes :

- a. préconiser aux Fiduciaires des politiques et directives générales en matière de talents et de rémunération;
- b. s'assurer de la mise en place d'un programme visant à attirer des gestionnaires de très haut calibre et à les former, ainsi que d'un plan de relève des dirigeants en bonne et due forme, comprenant notamment les recommandations annuelles du directeur général à ce sujet;
- c. sur une base annuelle, examiner et confirmer l'adéquation du mandat du PDG;
- d. sous réserve de tout accord contractuel, fixer le salaire annuel, la prime et autres avantages, directs et indirects, du président, du directeur général et des présidents de comité ainsi qu'approuver la rémunération de tout autre responsable désigné après consultation du directeur général, le tout devant s'effectuer selon les directives de rémunération et des talents approuvées par les Fiduciaires;
- e. examiner périodiquement le mode de rémunération des Fiduciaires d'Allied ainsi que son montant, de façon à ce qu'ils soient en adéquation avec les responsabilités et les risques liés à une telle fonction;
- f. appliquer et administrer les politiques de rémunération et des talents approuvées par les Fiduciaires en ce qui concerne :
  - i. la rémunération des dirigeants, les contrats de travail et contrats connexes, les régimes d'options d'achat de parts, les régimes de parts différées et autres plans d'intéressement; et
  - ii. les propositions de changements de personnel impliquant des responsables relevant du directeur général;

- g. revoir à l'occasion, avec le directeur général, les politiques de rémunération de l'ensemble des employés d'Allied ainsi que les stratégies globales de gestion des talents;
- h. étudier toute autre question de rémunération portée à l'attention du Comité par les Fiduciaires.