

CHARTRE DU COMITÉ DE RÉGIE D'ENTREPRISE

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

1. Rôle

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

- i) élaborer et assurer la mise en œuvre d'un ensemble de documents de gouvernance d'entreprise, y compris le Code de conduite, les politiques et les procédures;
- ii) évaluer la régie de l'entreprise;
- iii) superviser et surveiller la vision et les stratégies en matière d'environnement, de sécurité et de responsabilité sociale d'entreprise;
- iv) identifier, recruter et recommander des candidats pour nomination à titre d'administrateur au Conseil;
- v) recommander au Conseil la rémunération des membres du Conseil; et
- vi) superviser l'évaluation du Conseil, de son Président, de ses comités et des membres individuels.

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

2. Composition

2.1 *Nombre et critères*

Le Comité est composé des administrateurs désignés par le Conseil qui, pour la majorité, doivent être indépendants (au sens de ce terme dans le Règlement 52-110 *sur le comité d'audit*) et chacun d'eux doit être bien informé (ou le devenir au cours d'une période raisonnable suite à sa nomination) des pratiques de régie d'entreprise.

Le Comité sera composé d'au moins 3 membres.

2.2 *Sélection et Président du Comité*

Les membres et le Président du Comité sont désignés annuellement par le Conseil, suivant l'assemblée annuelle des actionnaires lors de laquelle les administrateurs sont nommés, ou jusqu'à ce que leurs

remplaçants soient dûment nommés. Le Président désigne, de temps à autre, une personne qui peut mais ne doit pas nécessairement être membre du Conseil pour agir à titre de secrétaire.

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

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

3. Réunions

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

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

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

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

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

Le Comité doit tenir un procès-verbal de ses réunions et le Président doit le présenter à l'ensemble du Conseil en temps opportun.

4. Responsabilités

La principale responsabilité du Comité est de soumettre à l'ensemble du Conseil les recommandations concernant la rémunération des administrateurs, la gouvernance d'entreprise, l'évaluation du Conseil et, en collaboration avec le Président du Conseil, la sélection des candidats pour nomination au Conseil.

Le Comité doit, notamment :

4.1. *En ce qui concerne la régie d'entreprise*

- faciliter le fonctionnement indépendant et chercher à maintenir une relation efficace entre le Conseil et la haute direction de la Société;

- administrer et réviser la mise en œuvre et la conformité de l'ensemble de documents de gouvernance de l'entreprise, y compris le Code de conduite, les politiques et les procédures;
- examiner avec le Conseil le jugement du Comité quant à la qualité de la régie d'entreprise de la Société et lui suggérer des modifications aux directives de régie, selon ce qui est jugé approprié;
- examiner toute divulgation publique relative aux pratiques de régie d'entreprise de la Société, y compris la divulgation de l'information dans la circulaire d'information; et
- examiner et recommander au Conseil les polices d'assurance des administrateurs et dirigeants et les conventions d'indemnité.

4.2. *En ce qui concerne l'environnement et la responsabilité sociale d'entreprise*

- Sur une base annuelle, obtenir de la direction une mise à jour sur (i) les processus de gestion des risques de la Société en matière de santé, de sécurité et d'environnement (incluant les plans d'intervention d'urgence et de gestion de crise) et (ii) les systèmes de gestion actuels de la Société pour procurer un environnement de travail sécuritaire et minimiser l'impact de ses opérations sur l'environnement;
- Sur une base annuelle, obtenir de la direction une mise à jour sur les pratiques et la divulgation de la Société en matière de responsabilité sociale d'entreprise

4.3. *En ce qui concerne l'évaluation du Conseil*

- examiner annuellement la taille et la composition du Conseil et de ses comités;
- examiner la rémunération des membres du Conseil, y compris la compensation annuelle, les jetons de présence, la participation au régime d'unités d'actions différées et d'autres avantages conférés aux administrateurs et toute politique d'actionnariat pour les membres du Conseil et les membres de la haute direction, si cela est jugé approprié, et formuler des recommandations au Conseil;
- réviser et recommander au Conseil les chartes pour le Conseil et chacun de ses comités et les descriptions de poste du Président du Conseil et des présidents de chaque comité;
- vérifier l'autonomie du Conseil;
- mettre en place un processus pour évaluer la performance et l'efficacité du Conseil, de son Président, de ses comités et des administrateurs individuels;
- conjointement avec le Président du Conseil, veiller annuellement à la réalisation du processus d'évaluation de la performance et de l'efficacité de l'ensemble du Conseil, des comités du Conseil et la contribution et la qualification de chaque administrateur, et formuler, le cas échéant, des recommandations pour qu'un administrateur en place soit révoqué ou ne soit pas réélu;
- évaluer l'efficacité du Président du Conseil;

- vérifier annuellement le respect de toute politique d'actionnariat pour les membres du Conseil et les membres de la haute direction;
- établir et superviser la mise en œuvre d'un programme complet d'orientation pour les nouveaux administrateurs et les nouveaux membres des comités; et
- établir et superviser la mise en œuvre d'un programme de formation continue, d'orientation et d'amélioration à l'intention des administrateurs.

4.4. *En ce qui concerne le poste de Président et chef de la direction*

- en collaboration avec le Président du Conseil et en consultation avec le Comité des ressources humaines, élaborer, et réviser sur une base annuelle, la description du poste de Président et chef de la direction.

4.5. *En ce qui concerne la sélection des candidats pour nomination au Conseil, en collaboration avec le Président du Conseil*

- maintenir à jour une liste d'éventuels candidats fondée sur une liste de compétences et de qualités classées en ordre de priorité, ainsi que sur la diversité;
- identifier et recommander au Conseil des candidats appropriés pour nomination au Conseil; et
- le recrutement doit se baser sur les compétences et l'expérience des candidats en considération des besoins de la Société (conformément à la matrice de compétences) et les autres critères telles que déterminées de temps à autre par le Comité.

5. **Conseillers**

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

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

6. **Évaluation**

Sur une base annuelle, le Comité doit suivre le processus qu'il a établi pour évaluer son rendement et son efficacité.

7. **Révision de la Charte**

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



Énergie renouvelable.
Développement durable.

8. Généralités

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