

CHARTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION

1. COMPOSITION ET QUORUM

Le Comité des ressources humaines et de la rémunération (le « Comité ») est composé d'au moins trois administrateurs, tous externes, non reliés et indépendants. Un des membres du Comité, nommé par le conseil d'administration (le « Conseil »), agit à titre de président du Comité. Les membres du Comité disposent d'une expérience pertinente en ressources humaines, notamment en rémunération de membres de haute direction, ainsi que des compétences et une expérience qui permettent au Comité de prendre des décisions sur le bien-fondé des politiques et des pratiques de rémunération.

Un quorum est atteint lorsque la majorité des membres du Comité sont présents. Toute décision ou recommandation faite par le Comité est prise à la majorité.

2. RÉUNIONS

Le Comité se rencontre au moins trois fois par année, ou plus fréquemment si nécessaire, pour s'acquitter de ses responsabilités. Les réunions sont généralement tenues conjointement avec celles du Conseil.

Le vice-président principal, Ressources humaines assiste à toutes les réunions, sauf aux parties de celles-ci auxquelles sa présence n'est pas jugée nécessaire par le Comité.

3. PRÉSIDENT DU COMITÉ

Le président du Comité doit :

- a) De concert avec le vice-président principal, Ressources humaines, examiner le plan de travail annuel, tout en établissant l'ordre du jour du Comité en vue de s'assurer que tout sujet nécessaire est porté devant le Comité. Distribuer l'ordre du jour aux membres du Comité avant les réunions. S'assurer que le déroulement des réunions du Comité alloue suffisamment de temps pour aborder toutes les questions pertinentes.
- b) Superviser la structure et la composition du Comité et s'assurer que des procédures sont en place et que le Comité a accès à toute l'information pertinente et ponctuelle dont il a besoin pour effectuer un travail efficace et efficient.
- c) Fournir le leadership nécessaire pour permettre au Comité de remplir ses obligations et d'assumer ses responsabilités, tout en travaillant en équipe soudée.
- d) S'assurer que les décisions prises au cours des réunions du Comité ainsi que toute question importante examinée lors de ces réunions sont rapportées au Conseil lors de sa prochaine réunion régulière.
- e) Assister aux assemblées annuelles des actionnaires et répondre directement à toute question des actionnaires au sujet de la rémunération des membres de la haute direction. S'il ne peut être présent, le président du Comité délègue ses responsabilités à un autre membre du Comité pour le représenter aux assemblées.

4. MANDAT

4.1 Rémunération

Les enjeux de rémunération relevant du Comité sont divisées en trois catégories telles que définies plus bas :

Responsabilités du Comité et du Conseil telles que définies à l'Annexe A

- Termes et conditions des nominations, promotions et/ou cessations d'emploi.
- Évaluations de performance.
- Rémunération globale, incluant augmentations du salaire de base, cibles à l'égard des régimes incitatifs à court terme et octroi à l'égard des régimes incitatifs à moyen et à long terme.

Le Comité examine et recommande au Conseil pour approbation

- La mise en place de nouveaux régimes de rémunération, notamment des régimes spéciaux incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres.
- Des modifications aux régimes de rémunération existants tels que le régime d'unités d'actions liées au rendement, le régime d'unités d'actions différées et le régime d'options d'achat d'actions.
- L'évaluation de la performance du président et chef de la direction en regard de ses objectifs fixés au début de chaque exercice en tenant compte de facteurs que le Comité juge appropriés et dans le meilleur intérêt de Bombardier.
- La communication de l'information relative à la rémunération des membres de la haute direction et l'analyse qui s'y rapporte qui seront incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de Bombardier.

Le Comité approuve et présente au Conseil pour information

- La politique de rémunération globale qui prend en compte (i) le salaire de base, (ii) les incitatifs à court terme, (iii) les incitatifs à moyen et à long terme et (iv) les avantages de retraite.
- Les budgets globaux de salaires pour les employés non réglementés.
- Les structures des régimes incitatifs à court terme, incluant les indicateurs clés de performance et les cibles, et l'évaluation des résultats réels en fonction des cibles prédéfinies afin de déterminer le montant de la prime.
- Les dispositions des régimes fondés sur des titres de capitaux propres tels que le régime d'unités d'actions liées au rendement, le régime d'unités d'actions différées et le régime d'options d'achat d'actions.
- Les indicateurs de performance, les cibles et les conditions d'acquisition relatifs aux régimes d'unités d'actions liées au rendement et des régimes d'unités d'actions différées.
- Les lignes directrices en matière d'actionariat et le progrès vers l'atteinte des cibles.
- La composition du groupe de comparaison pour l'étalonnage des membres de la haute direction pour en assurer la pertinence.
- L'examen et l'analyse des risques des régimes de rémunération et des régimes incitatifs.

4.2 Relève

Le Comité s'assure que des mécanismes appropriés sont en place en regard à la planification de la relève et que les évaluations à cet égard sont présentées au Conseil pour (i) le président et chef de la direction, (ii) les présidents relevant du président et chef de la direction et (iii) les vice-présidents principaux relevant du président et chef de la direction et (iv) les vice-présidents relevant du président et chef de la direction.

4.3 Retraite

Le Comité chapeaute les modifications apportées aux régimes de retraite de Bombardier en fonction de l'une des catégories suivantes :

- 1 - le Comité examine et recommande au Conseil pour approbation
- 2 - le Comité approuve et présente au Conseil pour information
- 3 - le Comité est informé
- 4 - le Comité délègue à la direction

Les modifications apportées aux régimes de retraite sont allouées à l'une des quatre catégories susmentionnées selon leur importance stratégique, basée sur les critères suivants :

- a) les régimes à prestations définies ou à contributions définies,
- b) le coût des modifications apportées aux régimes de retraite,
- c) le positionnement en fonction du marché des modifications apportées aux régimes de retraite,
- d) les initiatives de réduction du risque des régimes de retraite telles qu'examinées par le comité des finances et de gestion des risques,
- e) les modifications apportées pour refléter de nouvelles conventions collectives, pour se conformer à une nouvelle législation ou pour améliorer l'administration du régime.

La matrice de gouvernance de retraite est fournie à l'Annexe B et les définitions applicables sont listées à l'Annexe C.

4.4 Autres

- a) Le Comité examine des rapports trimestriels portant sur la santé et la sécurité au travail et rend compte à cet égard au Conseil.
- b) Le Comité examine un rapport consolidé de 12 mois d'activités en matière d'éthique et de conformité sur les enjeux liés aux ressources humaines.
- c) Le Comité s'assure, via le tableau de bord des ressources humaines, que des politiques, procédures, pratiques et systèmes appropriés en matière de ressources humaines, comme des politiques d'embauche, des profils de compétence, des politiques de formation et des structures de rémunération comprenant des avantages liés à la retraite, sont établis, afin de permettre à Bombardier d'attirer, de motiver et de retenir les employés ayant les compétences requises pour atteindre ses objectifs d'entreprise.

- d) Le Comité s'assure qu'une surveillance des enjeux sociaux est en place tels que l'équité en matière d'emploi, le harcèlement et la discrimination, et s'assure du respect de la politique sur la diversité de Bombardier.
- e) Sans restreindre la portée générale de ce qui précède, sur une base régulière, le Comité:
 - évalue l'efficacité du processus de nomination des hauts dirigeants visant à atteindre les objectifs de diversité de Bombardier;
 - mesure les progrès annuels et cumulés dans l'atteinte de ses cibles de diversité hommes-femmes; et
 - suit l'implantation de la politique sur la diversité de Bombardier.

5. CONSULTANTS INDÉPENDANTS

Le Comité retient les services de consultants indépendants pour lui fournir des conseils sur les questions liées à la politique de rémunération globale, incluant la détermination des honoraires de ces consultants ainsi que d'autres termes et conditions.

6. DIVERS

Le Comité procède annuellement à un examen et une évaluation de sa performance et de son efficacité, incluant un examen de la pertinence de son mandat tel que défini dans cette charte, et rend compte des résultats au comité de la gouvernance et des nominations du Conseil.

Aucune disposition du présent mandat ne vise à céder au comité des ressources humaines et de la rémunération la responsabilité du Conseil de s'assurer que Bombardier respecte les lois et règlements applicables ou à étendre la portée des normes de responsabilité applicables en vertu des exigences législatives ou réglementaires qui s'appliquent aux administrateurs et aux membres du comité des ressources humaines et de la rémunération.

Annexe A – Responsabilités du Comité relatives aux membres de la haute direction

- 1 - le Comité examine et recommande au Conseil pour approbation
- 2 - le Comité approuve et présente au Conseil pour information
- 3 - le Comité est informé
- 4 - le Comité délègue à la direction

	Président et chef de la direction	Présidents, Vice-Présidents Principaux et Vice-Présidents relevant du président et chef de la direction	Présidents des régions et des unités d'affaires globales ⁽¹⁾	Autres membres de l'équipe de direction
Nominations, promotions et/ou cessations d'emploi	1	2	3	4
• Termes et conditions				
Évaluation de performance	1	4	4	4
Rémunération globale ⁽²⁾	1	2	3	4

⁽¹⁾ Incluant des postes clés tels qu'identifiés par la direction ou le Comité.

⁽²⁾ Incluant les cibles des régimes incitatifs à court terme et les octrois des régimes incitatifs à moyen et long terme.

Annexe B – Matrice de gouvernance de retraite

- 1 - le Comité examine et recommande au Conseil pour approbation
- 2 - le Comité approuve et présente au Conseil pour information
- 3 - le Comité est informé
- 4 - le Comité délègue à la direction

Type de modification	Prestations définies	Contributions définies
Modification importante à un régime de retraite		
• Impactant une large population de participants et ayant une incidence financière importante	1	2
Modifications apportés aux régimes de retraite de cadres supérieurs		
• Au-dessus de la médiane du marché ou ayant une incidence financière importante	1	1
• Ayant une incidence financière moyenne ou faible	2	2
Création d'un nouveau régime de retraite	2	2
Modifications apportées aux régimes de retraite des salariés		
• Au-dessus de la médiane du marché ou ayant une incidence financière importante	2	2
• Ayant une incidence financière moyenne	3	4
• Ayant une incidence financière faible	4	4
Initiatives de réduction du risque des régimes de retraite telles qu'examinées par le comité des finances et de gestion des risques	3	3
Ajustements pour refléter de nouvelles conventions collectives négociées avec les syndicats	3	3
Modifications apportées pour se conformer à une nouvelle législation, modifications aux pratiques administratives ou autres modifications ayant une faible incidence financière	4	4

Annexe C – Définitions de gouvernance pour les régimes de retraite

Régime de retraite à prestations définies

Un régime de retraite parrainé par Bombardier, dans tout pays, qui est comptabilisé tel un régime de retraite à prestations définies selon les règles comptables de l'IFRS aux états financiers de Bombardier. Ceci exclut les régimes autres que de retraite tels que des régimes d'avantages postérieurs à l'emploi, des indemnités de cessation d'emploi et des primes jubiléées.

Régime de retraite à cotisations définies

Un régime de retraite parrainé par Bombardier, dans tout pays, qui est comptabilisé tel un régime de retraite à cotisations définies selon les règles comptables de l'IFRS aux états financiers de Bombardier.

L'incidence financière est définie entre faible, moyenne et importante comme suit :

Critères	Incidence faible	Incidence moyenne	Incidence importante
Hausse de l'un de ces éléments :			
• Obligation comptable pour services rendus			
• Coût comptable pour les 12 prochains mois		Entre	Supérieur à
• Obligation de financement pour services rendus	Inférieur à	5 millions \$ US	25 millions \$ US
• Coût de financement sur les 12 prochains mois	5 millions \$ US	et 25 millions \$ US	

Médiane du marché

- Médiane de la cotisation de l'employeur au régime de cotisations définies ou du coût de service de l'employeur au régime à prestations définies,
- Pour un employé représentatif de Bombardier dans le pays concerné,
- Parmi les sociétés sondées dans le pays concerné auxquelles Bombardier livre concurrence pour la main-d'œuvre.

Délégation à la direction

Délégué au chef de la rémunération globale, et tel qu'approuvé par le vice-président principal, Ressources humaines.