



GROUPE COLABOR INC.

CHARTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

1. Objectifs

Le comité des ressources humaines est chargé de s'assurer que des politiques et des pratiques sont en place pour faciliter (i) le développement de talents des gestionnaires de Groupe Colabor, (ii) la succession ordonnée du président et chef de la direction, (iii) l'établissement de la rémunération de la haute direction et des hauts dirigeants à des niveaux concurrentiels, et (iv) le développement de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Le mandat du comité RH énoncé aux présentes ne limite pas la portée des droits ou des pouvoirs conférés au conseil.

2. Interprétation

« **administrateur** » désigne un membre du conseil d'administration de Groupe Colabor dûment nommé ou élu, le cas échéant.

« **administrateur indépendant** » désigne un administrateur qui n'entretient pas avec Groupe Colabor ou avec une entité reliée, directement ou indirectement, une relation qui pourrait raisonnablement être perçue comme entravant l'exercice du jugement indépendant quant au meilleur intérêt de Groupe Colabor. Sauf exception, n'est pas un administrateur indépendant toute personne qui :

- (a) est ou qui a été, durant les trois dernières années, un membre de la direction ou un employé de Groupe Colabor;
- (b) est un membre de la famille immédiate d'un individu qui est ou qui a été, durant les trois dernières années, un membre de la direction de Groupe Colabor ;
- (c) est ou qui a été (ou dont un membre de la famille immédiate est ou a été), durant les trois dernières années, un membre de la direction, un associé ou un employé d'un fournisseur important de services de Groupe Colabor (incluant les auditeurs externes);
- (d) est ou qui a été (ou dont un membre de la famille immédiate est ou a été), durant les trois dernières années, un membre de la direction d'une entité simultanément à la présence au comité de rémunération de cette entité de tout membre actuel de la direction de Groupe Colabor;

- (e) entretient avec Groupe Colabor ou une entité reliée une relation en vertu de laquelle elle peut accepter, directement ou indirectement, des honoraires de consultation, de conseil ou autres honoraires de Groupe Colabor, à l'exception de toute rémunération à titre de membre du conseil d'administration ou d'un comité du conseil d'administration de Groupe Colabor;
- (f) a reçu (ou dont un membre de la famille immédiate a reçu) plus de 75 000 \$ comme rémunération directe par Groupe Colabor ou une entité reliée sur une période de douze mois au cours des trois dernières années;
- (g) est une personne physique qui contrôle Groupe Colabor;
- (h) est membre du même groupe que Groupe Colabor; ou
- (i) est une personne physique qui est à la fois administrateur et salarié de Groupe Colabor.

« **comité** » désigne le comité des ressources humaines de Groupe Colabor.

« **comités** » désigne le comité de gouvernance, le comité d'audit et le comité RH de Groupe Colabor.

« **conseil d'administration** » désigne le conseil d'administration de Groupe Colabor.

« **Groupe Colabor** » désigne, collectivement, Groupe Colabor inc. et ses filiales et affiliées.

« **haut(s) dirigeant(s)** » désigne, le président et chef de la direction de Groupe Colabor, un dirigeant principal, dirigeant principal des finances, comptable principal (ou, en l'absence d'un tel comptable, le contrôleur), tout vice-président de Groupe Colabor responsable d'une division ou d'une fonction (comme les ventes, les ressources humaines et les services juridiques), tout autre dirigeant qui exerce une fonction d'élaboration de politiques ou toute autre personne qui exerce des fonctions d'élaboration de politiques similaires pour une entreprise. Les dirigeants des filiales d'une société sont réputés dirigeants de la société s'ils remplissent ces fonctions d'élaboration des politiques pour le Groupe Colabor.

« **président** » désigne le président du comité.

« **président du conseil** » désigne le président du conseil d'administration de Groupe Colabor.

« **président et chef de la direction** » signifie le président et chef de la direction de Groupe Colabor.

3. Composition

- 3.1 Le comité est composé d'un minimum de 3 administrateurs. La majorité des membres du comité doit être composée d'administrateurs indépendants.
- 3.2 Le conseil d'administration nomme le président suite à la recommandation du comité de gouvernance. S'il ne peut être présent à une réunion, le président ou le président du conseil choisit un autre membre du comité pour agir à titre de président pour les fins de cette réunion.

4. Réunions et fonctionnement

- 4.1 Les réunions sont tenues au moins trois fois par année, sur convocation du président.
- 4.2 Le président du conseil d'administration et le président et chef de la direction de Groupe Colabor peuvent demander au président de tenir une réunion du comité.
- 4.3 Le quorum du comité se compose d'au moins la majorité des membres du comité alors en fonction. Un administrateur peut participer à une réunion par téléphone ou par d'autres moyens de communication, et un administrateur participant à une telle réunion par ces moyens est réputé être présent à la réunion.
- 4.4 L'avis de convocation à chaque réunion est remis à chaque membre du comité ainsi qu'aux autres administrateurs et aux hauts dirigeants de Groupe Colabor invités à participer. À moins d'être expressément convoqués, ces derniers ne reçoivent l'avis qu'à titre informatif.
- 4.5 Le comité peut inviter les personnes qu'il juge utile d'inviter, incluant les hauts dirigeants de Groupe Colabor, pour assister aux réunions et pour participer aux discussions concernant les affaires du comité.
- 4.6 Les membres du comité prennent, dans la mesure du possible, les mesures nécessaires pour assister aux réunions du comité et pour prendre préalablement connaissance des sujets et documents qui y sont discutés.
- 4.7 Le secrétaire de Groupe Colabor agit à titre de secrétaire lors des réunions du comité. S'il n'est pas disponible, le comité désigne un secrétaire pour la réunion. Le secrétaire assiste aux réunions, durant lesquelles il rédige le procès-verbal. Les procès-verbaux sont mis à la disposition des administrateurs pour consultation une fois qu'ils sont approuvés par le comité avant d'être inclus aux registres ou dossiers de Groupe Colabor.
- 4.8 Le comité remet périodiquement au conseil d'administration un rapport sur ses activités qui inclut la nature de ses délibérations et les recommandations qui y sont connexes.

- 4.9 Le comité peut, dans l'exercice de ses fonctions, consulter tout registre ou dossier pertinent de Groupe Colabor.
- 4.10 Les membres du comité reçoivent, en cette qualité, la rémunération que le conseil d'administration établit de temps à autre.

5. Responsabilités et fonctions

5.1 Ressources humaines

5.1.1 Le comité examine les questions suivantes et émet des recommandations à leur égard au conseil d'administration:

- a) en collaboration avec le président du conseil, le recrutement, l'embauche, l'évaluation, la détermination des conditions d'emploi, la description de poste et les objectifs et les critères de performance du président et chef de la direction ;
- b) la stratégie de rémunération, les politiques et les lignes directrices en matière de rémunération de Groupe Colabor, en tenant compte des recommandations du président et chef de la direction, ainsi que faire un suivi pour assurer leur cohérence avec les objectifs et les stratégies de Groupe Colabor;
- c) la nomination et la rémunération de chacun des hauts dirigeants suivant la recommandation du président et chef de la direction, y compris les autres employés se rapportant directement au président et chef de la direction qui ne sont pas membres de la haute direction (collectivement, les « **Employés désignés** »);
- d) les plans incitatifs et autres avantages accessoires de la haute direction et tout plan de rémunération non standard, y compris le suivi et la révision de tout plan de retraite avec le comité du plan de retraite.

5.1.2 Dans l'exercice de ses fonctions et de ses responsabilités, le comité doit

- a) évaluer sur une base annuelle la compétitivité et le caractère suffisant du régime de rémunération du président et chef de la direction, des hauts dirigeants et des Employés désignés, et faire une recommandation au conseil;
- b) revoir, sur une base annuelle, les objectifs et les critères de performance du président et chef de la direction, évaluer la performance du président et chef de la direction par rapport à ces objectifs et critères, et recommander au conseil d'administration le montant de la rémunération de base et la rémunération incitative à verser au président et chef de la direction;

- c) revoir, sur une base annuelle, l'évaluation par le président et chef de la direction de Groupe Colabor de l'atteinte des objectifs des Employés désignés par rapport à leurs objectifs, et recommander au conseil d'administration le montant de la rémunération de base et la rémunération incitative à verser aux Employés désignés;
- d) revoir et recommander au conseil d'administration concernant tout contrat d'emploi ou arrangement, toute cessation d'emploi, toute retraite ou tout arrangement similaire avec chacun des hauts dirigeants et autres Employés désigné, y compris les autres employés se rapportant directement au président et chef de la direction qui ne sont pas membres de la haute direction;
- e) à la demande du président et chef de la direction, revoir et recommander au conseil d'administration concernant les plans incitatifs à court terme ou autres plans de récompense et, dans la mesure déléguée par le conseil d'administration, approuver les attributions aux participants éligibles;
- f) revoir et recommander au conseil d'administration concernant les plans d'options d'achat d'actions ou tout autre plan incitatif à long terme et, dans la mesure déléguée par le conseil d'administration, approuver le nombre et les conditions des attributions aux participants
- g) préparer ou réviser, sur une base annuelle, le rapport sur la rémunération des hauts dirigeants et des autres Employés désignés qui doit être divulgué dans la circulaire d'information de Groupe Colabor ou dans d'autres dépôts réglementaires ou toute autre question relative aux ressources humaines ou à la rémunération qui doit être divulguée publiquement par Groupe Colabor;
- h) au besoin, retenir les services de conseillers indépendants à l'égard des questions de ressources humaines et de rémunération et, si le comité le juge nécessaire, rencontrer séparément ces conseillers ; et
- i) évaluer l'adoption de nouveaux régimes ou de modifications importantes aux régimes de rémunération ou d'avantages sociaux de Groupe Colabor.

5.1.3 Le président et chef de la direction ne doit pas être présent lors des délibérations et votes concernant sa rémunération.

5.2 Talent et développement professionnel

Le Comité RH devra :

- a) revoir et suivre les programmes de développement de talent des cadres, y compris les programmes de formation et de rétention des hauts dirigeants et des Employés désignés;
- b) recommander des politiques et des principes pour l'évaluation de performance des hauts dirigeants et des Employés désignés, et revoir et suivre les pratiques utilisées pour les évaluer;
- c) revoir les recommandations du président et chef de la direction en ce qui concerne le recrutement, la promotion, le transfert et le licenciement des hauts dirigeants et des Employés désignés; et
- d) sur une base annuelle, maintenir un plan de succession pour le président et chef de la direction et des autres Employés désignés, et en recommander l'approbation par le conseil d'administration. Ce plan comprendra des politiques et des principes pour la sélection et l'évaluation d'un nouveau président et chef de la direction en cas d'urgence, de démission, de licenciement ou de retraite du président et chef de la direction.

5.3 Ressources externes et internes

- 5.3.1 Le comité embauche des conseillers externes indépendants s'il le juge nécessaire ou souhaitable pour ses besoins. Cependant, le comité ne peut déléguer ses responsabilités, sauf tel qu'expressément prévu dans la présente charte.
- 5.3.2 Le comité peut choisir un conseiller externe au comité, autre que le conseiller juridique interne, ou recevoir des conseils de celui-ci, uniquement après avoir pris en considération les facteurs suivants : (i) la prestation d'autres services au Groupe Colabor par la personne qui emploie le conseiller externe, (ii) le montant des honoraires reçus du Groupe Colabor par la personne qui emploie le conseiller externe, en tant que pourcentage du revenu total de la personne qui emploie le conseiller externe; (iii) les politiques et procédures de la personne qui emploie le conseiller externe qui sont conçues pour prévenir les conflits d'intérêts; (iv) toute relation d'affaires ou personnelle du consultant en rémunération, du conseiller juridique ou de tout autre conseiller avec un membre du comité des ressources humaines; (v) toute action de Groupe Colabor détenue par le conseiller externe; et (vi) toute relation d'affaires ou personnelle du conseiller externe ou de la personne qui l'emploie avec un hauts dirigeants.
- 5.3.3 Le comité peut, dans l'exercice de ses fonctions, consulter tout registre ou dossier pertinent de Groupe Colabor.

5.3.4 Le président se prononce sur l'opportunité pour le conseil d'administration d'engager des conseillers externes aux frais de Groupe Colabor lorsque les circonstances le justifient dans l'exécution de leurs responsabilités.

5.3.5 Le comité n'est pas tenu de suivre ou d'agir conformément aux conseils ou recommandations du conseiller externe du comité.

5.4 Responsabilité sociale de l'entreprise

Le comité doit recommander au conseil d'administration d'approuver les politiques élaborées par la direction concernant la position et la réponse de Groupe Colabor aux questions de responsabilité sociale telles que l'égalité des chances en matière d'emploi, la diversité, la santé et la sécurité, l'environnement, etc.). Le comité révisera ces politiques sur une base annuelle et sera également responsable de la surveillance du respect de ces politiques par la direction.

5.5. Examen du mandat

Le conseil d'administration délègue au comité de gouvernance la responsabilité d'examiner annuellement chacune des chartes des comités afin d'en réévaluer le caractère suffisant et la nécessité d'y effectuer certaines mises à jour, lesquelles seront discutées avec le(s) comité(s) concerné(s) et recommandées par le comité de gouvernance au conseil d'administration, le cas échéant.

* * *