

CHARTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA GOUVERNANCE
DE TRANSAT A.T. INC.
(la « Société »)

Comité des ressources humaines et de la gouvernance

Constitution

Le Conseil a constitué un comité des ressources humaines et de la gouvernance (le « CRHG ») formé uniquement d'administrateurs indépendants, c'est-à-dire, qui n'ont pas de relation importante, directe ou indirecte, avec la Société. Le Conseil nomme les membres et le président. Le CRHG est composé d'au moins trois (3) membres.

Mandat

Volet Gouvernance

Le CRHG définit et maintient des standards élevés de gouvernance et de régie d'entreprise, revoit les pratiques de la Société en ces matières de manière périodique et fait rapport au Conseil à leur égard. Sans limiter la portée de son mandat, le CRHG a pour fonction, en collaboration, le cas échéant, avec le président du Conseil :

- I. de réviser les mandats du Conseil et de ses comités, des matières qui y sont traitées, de la qualité de la documentation fournie, de l'organisation et de la fréquence des réunions et du suivi des décisions par la direction;
- II. d'élaborer une liste des principaux critères à considérer pour le choix de candidats aptes à siéger au Conseil tels que l'expérience, les compétences, les aptitudes et les qualités personnelles;
- III. d'explorer l'intérêt de candidats potentiels à joindre le Conseil;
- IV. de recommander les noms de candidats aptes à être élus au Conseil et en proposer le nombre;
- V. d'élaborer et de mettre en place un programme d'orientation et de formation des nouveaux administrateurs, incluant des rencontres avec la présidente et cheffe de la direction, ainsi qu'avec les principaux membres de la direction;
- VI. d'élaborer une liste des attentes de la Société à l'endroit des administrateurs;
- VII. de déterminer la taille et la composition des comités du Conseil, et de recommander les noms des administrateurs qui en assumeront la présidence;
- VIII. d'établir les critères pour l'évaluation de la performance tant individuelle que collective des membres du Conseil;
- IX. de revoir annuellement les rapports sur l'évaluation de la performance tant individuelle que collective du Conseil;
- X. de mettre en place une politique de diversité, d'assurer son suivi, de voir à sa mise à jour et de veiller à ce qu'elle soit respectée;
- XI. de mettre en place des procédures et des structures pour permettre aux membres du Conseil ou des comités de rencontrer, au besoin, ensemble ou séparément, les membres de la direction;

- XII. de préparer un programme et des politiques relatives à la régie d'entreprise, d'assurer leur suivi , de voir à leur mise à jour et de veiller à la préparation du rapport qui doit paraître annuellement dans la circulaire de sollicitation de procurations ou dans le rapport annuel;
- XIII. d'élaborer un code d'éthique et voir à sa mise à jour et assurer la conformité de celui-ci à la suite de sa mise en vigueur et de faire des recommandations au Conseil dans l'éventualité d'une demande de dérogation;
- XIV. de mettre en place une procédure de résolution des conflits d'intérêts au sein de la direction et/ou du Conseil;
- XV. de s'assurer que la Société développe et met en place des politiques et/ou des plans et des programmes en matière de régie d'entreprise et de nominations et, lorsqu'applicables, qu'elle les met en œuvre dans toutes ses filiales, notamment au chapitre du respect des lois, le tout dans l'esprit de s'efforcer d'adopter à tous égards les standards les plus élevés; et
- XVI. recommander au Conseil la rémunération de ses membres et la rémunération des administrateurs participant aux divers comités du Conseil ; et
- XVII. de réviser périodiquement les lignes directrices en matière de détention d'actions de la Société qui spécifient le nombre minimal d'actions ou d'unités d'actions différées que les administrateurs doivent détenir.

Volet Ressources Humaines

Le CRHG est chargé d'établir les politiques en matière de rémunération des hauts dirigeants des classes 1 à 6 et en matière de développement et de formation de la relève pour les mêmes classes. Il en examine et commente au besoin la mise en application. Le CRHG fait également des recommandations, lesquelles sont sujettes à l'approbation du Conseil, relativement à l'embauche du président et chef de la direction et à sa rémunération. Il examine les propositions du président et chef de la direction concernant la rémunération des hauts-dirigeants des classes 1 à 6 et fait toute recommandation jugée nécessaire au président et chef de la direction ou au Conseil, selon le cas, eu égard à toute question afférente à l'utilisation appropriée d'incitatifs financiers, bénéfices marginaux et régime de retraite pour les hauts-dirigeants des classes 1 à 6.

Plus spécifiquement et sans limiter la portée de son mandat, le CRHG a les obligations et responsabilités suivantes :

- I. recommander au Conseil, à la suite de proposition soumise par la haute direction, la politique générale annuelle de rémunération de base s'appliquant à l'ensemble du personnel;
- II. recommander au Conseil l'architecture des programmes de rémunération qui composent la rémunération globale des dirigeants des classes 1 à 11;
- III. examiner toute proposition concernant la politique de rémunération globale et chacune de ses composantes, y compris le salaire de base, les programmes d'intéressement financiers à court et à long terme, les bénéfices marginaux et autres avantages; et annuellement, s'assurer que cette politique, ainsi que l'ensemble des programmes qui la supportent, rencontrent les objectifs d'équité interne de la Société, de compétitivité face à l'extérieur pour les classes 1 à 11 et tiennent compte de l'évolution des pratiques en cette matière;

- IV. examiner les politiques adoptées pour évaluer la performance des dirigeants des classes 1 à 11;
- V. examiner en collaboration avec le président et chef de la direction les mesures adoptées pour assurer le développement et la relève du président et chef de la direction, ainsi que des hauts-dirigeants des classes 1 à 6 et rendre compte au Conseil;
- VI. approuver, pour chaque exercice financier, les objectifs du président et chef de la direction et revoir avec le président et chef de la direction ceux des hauts-dirigeants des classes 1 à 6;
- VII. évaluer la performance du président et chef de la direction, rendre compte au Conseil et faire au Conseil toute recommandation quant à cette évaluation;
- VIII. revoir, en collaboration avec le président et chef de la direction, la performance des hauts-dirigeants des classes 1 à 6 et rendre compte au Conseil;
- IX. recommander au Conseil la rémunération du président et chef de la direction;
- X. examiner les propositions du président et chef de la direction concernant les limites inférieures et supérieures du salaire à être versé aux hauts-dirigeants des classes 1 à 6, ainsi que la rémunération qu'il propose de leur verser;
- XI. approuver l'éligibilité et les cibles pour les régimes d'intéressement à court et long terme et l'éligibilité aux ententes de retraite 1 à 5 des hauts-dirigeants des classes 1 à 6 et recommander au Conseil toute action ou attribution de titres ou valeurs mobilières aux termes de tout régime inclus dans les régimes d'intéressement susmentionnés et approuver les primes à verser aux cadres éligibles;
- XII. examiner et recommander pour approbation par le Conseil la nomination du président et chef de la direction;
- XIII. examiner les propositions du président et chef de la direction concernant la nomination d'un haut-dirigeant classe 1 à 6 et lui faire part le cas échéant de tous commentaires et suggestions;
- XIV. évaluer annuellement les services et l'indépendance de tout conseiller externe retenu de temps à autre par le CRHG;
- XV. s'assurer du respect de l'application des politiques d'embauche élaborées par le Comité d'audit à l'égard des associés, des salariés et anciens associés et salariés des vérificateurs externes;
- XVI. superviser le processus de préparation de la circulaire de sollicitation de procurations quant au contenu de la divulgation portant sur la rémunération de certains dirigeants et des administrateurs;
et
- XVII. examiner annuellement la performance des régimes de retraite de la Société.

Commentaires additionnels

Le CRHG doit interroger la direction sur la conformité avec les exigences de la réglementation et les normes générales d'éthique.

Le CRHG a l'autorité pour s'adjoindre de temps à autre, les services de conseillers indépendants auxquels il peut juger nécessaire et utile de recourir dans l'exécution de son mandat.