

GROUPE BMTC INC.

(la «Compagnie»)

Comité de ressources humaines

(le «Comité»)

MANDAT

Responsabilités

- Établir, au nom du Conseil d'administration (le «Conseil») la rémunération annuelle du chef de la direction et, le cas échéant, ses modalités d'emploi.
- Après discussions avec le chef de la direction, et après avoir examiné ses recommandations, établir la rémunération annuelle de tous les hauts dirigeants. Le niveau de rémunération pour les hauts dirigeants doit être conforme à la rémunération offerte aux hauts dirigeants de sociétés nord-américaines type et de taille comparables et qui font face à des défis d'exploitation et financiers semblables.
- L'examen de la rémunération du chef de la direction et des hauts dirigeants doit s'effectuer à la lumière des contrats d'emploi (le cas échéant) conclus entre eux et la Compagnie.
- Examiner et approuver les programmes de rémunération incitative à court terme et à long terme, y compris les objectifs de rendement devant être atteints pour avoir le droit de participer à ces programmes.
- Examiner la structure salariale et le partage de la rémunération entre le salaire et les incitatifs à court et à long terme.
- Examiner les évaluations annuelles de rendement des hauts dirigeants de la Compagnie.
- Examiner et approuver la rémunération incitative octroyée à tous les employés.
- Déterminer et approuver au nom du Conseil si des options d'achat d'actions de la Compagnie doivent être offertes à titre de rémunération, à qui elles doivent l'être et, le cas échéant, les modalités de ces options, conformément aux modalités du régime d'option d'achat d'actions de la Compagnie; il est entendu qu'aucune option n'est accordée aux membres de ce comité sans l'approbation du Conseil. (Cette responsabilité peut être déléguée au chef de la direction dans certains cas).
- Examiner annuellement, et en faire rapport au Conseil d'administration sur la structure organisationnelle et s'assurer que les hauts dirigeants ont mis au point un plan de relève pour le chef de la direction et ceux qui s'y rapportent directement et examiner cette structure avec les hauts dirigeants.

- Recommander au Conseil de temps à autre la rémunération devant être versée par la Compagnie aux administrateurs.
- Faire état de la rémunération des dirigeants et des pratiques de gouvernement d'entreprise, conformément aux exigences de divulgation publique.
- Surveiller les pratiques en matière de régie d'entreprise du Conseil.
- Examiner le fonctionnement du Conseil ainsi que les pouvoirs, mandats et rendements des comités.

Structure

- Le Conseil doit élire annuellement parmi ses membres un comité connu sous le nom de «comité des ressources humaines» qui se compose de trois administrateurs, ne comptant pas parmi les dirigeants ou employés de la Compagnie ou des membres de son groupe. La majorité des membres doivent être des résidents du Canada.
- Le Comité ne peut traiter aucune affaire, sauf lors d'une assemblée de ses membres à laquelle le quorum du Comité a été atteint (en personne ou par téléconférence) ou au moyen d'une résolution écrite signée de tous les membres du Comité. La majorité des membres du Comité constitue le quorum.
- Aucun membre du comité qui est un haut dirigeant ne peut participer aux discussions ou décisions concernant sa propre rémunération.
- Après avoir été élu au Comité, chaque membre demeure en poste jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Cependant, tout membre du Comité peut être destitué ou remplacé en tout temps par le Conseil et cesse d'être un membre du Comité aussitôt qu'il cesse d'être un administrateur.
- Le Comité doit nommer l'un de ses membres pour agir en tant que président du Comité et celui-ci ne doit être ni un employé ni un dirigeant de la Compagnie ou de l'un des membres de son groupe. Le président nommera un secrétaire qui dressera un procès-verbal de toutes les réunions (le «secrétaire»). Le secrétaire n'a pas à être un membre du Comité ni un administrateur et peut être remplacé sur simple avis du président.
- Le Comité se réunit aussi souvent que nécessaire pour s'acquitter de ses tâches, et au minimum deux fois par année.
- Le Comité doit déterminer la date, l'heure et le lieu de ses réunions, la façon de convoquer les réunions ainsi que les procédures à suivre lors de ces réunions, sauf tel qu'autrement prévu par les règlements de la Compagnie ou tel que par ailleurs établi par une résolution du Conseil.

- Les membres du Comité reçoivent à ce titre la rémunération que le Conseil établit de temps à autre.
- Il est entendu que pour dûment s'acquitter de ses tâches, le Comité peut retenir les services de conseillers externes aux frais de la Compagnie, lorsque cela est approprié, en autant qu'il en avise le secrétaire général de la Compagnie à chaque fois.

Processus pour déterminer la rémunération annuelle des hauts dirigeants

- Le comité:
 - a) réunira des informations au sujet des normes financières de rémunération des hauts dirigeants de sociétés nord-américaines;
 - b) obtiendra des données sur la rémunération offertes par des sociétés pouvant être considérées comme comparables à la Compagnie et, dans la mesure du possible, tiendra compte des critères selon lesquels ces sociétés comparables rémunèrent leurs hauts dirigeants;
 - c) rencontrera le chef de la direction de temps à autre afin de comprendre les besoins, exigences et attentes personnelles et la façon de combler ces attentes par la Compagnie; et
 - d) prendra note des procédures et décisions afin de faire rapport, dans la mesure nécessaire, aux actionnaires et autres groupes intéressés des décisions qui ont été prises.