



Mandat du comité des ressources humaines

1. MISSION

Le comité des ressources humaines (le « comité ») est un comité du conseil d'administration (le « conseil ») du Groupe AtkinsRéalis inc. (la « Société ») qui aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités relatives au recrutement, au maintien en poste et au perfectionnement d'une main-d'œuvre engagée, capable de mettre en œuvre le plan et les initiatives stratégiques approuvés, ainsi qu'à s'acquitter du contrôle des risques y connexes. Le comité supervise également l'embauche, l'évaluation, la rémunération globale et la planification de la relève du groupe composé des membres du comité de direction et des autres cadres supérieurs, selon le cas, relevant directement du président et chef de la direction (le « chef de la direction ») (ci-après les « membres de la haute direction »).

2. COMPOSITION

Le comité est composé d'un nombre minimal de trois (3) et d'un nombre maximal de sept (7) administrateurs, qui doivent tous être « indépendants », tel que défini par le conseil conformément à la législation et à la réglementation canadiennes en valeurs mobilières.

De plus, chaque membre du comité doit avoir : (i) une expérience directe en matière de rémunération des cadres de direction et (ii) des compétences et de l'expérience qui devraient permettre au comité de prendre des décisions sur le caractère adéquat des politiques et des pratiques en matière de rémunération globale, selon ce que détermine le conseil.

Au moins un (1) membre du comité d'audit et de risque siège au comité et vice-versa.

Sous réserve des règlements administratifs de la Société, le président et les membres du comité sont recommandés par le comité de gouvernance, d'éthique et de durabilité et ils sont nommés par le conseil.

3. ACTIVITÉS, OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS

3.1 Rémunération et évaluation du rendement des hauts dirigeants

- (A) Le comité établit et recommande au conseil, aux fins d'approbation, la philosophie, la stratégie, les politiques, la référencement (y compris le choix du groupe de référence) et les niveaux d'attribution de la rémunération globale pour les hauts dirigeants afin de s'assurer que ce groupe est adéquatement motivé et rémunéré.



- (B) Chaque année, le comité examine et recommande au conseil, pour approbation, la liste des objectifs du président et chef de la direction pour l'année à venir.
- (C) Chaque année, le comité évalue et recommande au conseil, aux fins d'approbation, les évaluations de rendement annuelles de la direction pour les hauts dirigeants.
- (D) Chaque année, le comité examine les lignes directrices en matière de participation au capital qui s'appliquent aux hauts dirigeants et les participations des hauts dirigeants par rapport à ces lignes directrices.
- (E) Le comité examine et recommande au conseil d'approuver la section sur l'analyse de la rémunération des membres de la haute direction de la circulaire de sollicitation de procurations de la Société.

3.2 Nominations et planification de la relève

- (A) Le comité aide le président et chef de la direction à formuler ses recommandations à l'égard de toute nouvelle nomination proposée d'un haut dirigeant et de sa rémunération, puis il révisé ces recommandations et recommande la nomination du candidat proposé au conseil aux fins d'approbation. Le comité s'assure qu'un membre du conseil rencontre le candidat proposé pour une nomination au poste de haut dirigeant.
- (B) Chaque année, le comité examine et fait rapport au conseil au sujet des plans de relève pour les hauts dirigeants, à l'exclusion du président et chef de la direction, ainsi que sur le caractère adéquat, l'avancement et le perfectionnement des candidats à la relève afin de favoriser une continuité efficace et en temps opportun.
- (C) Le comité appuie le conseil dans la planification de la relève du président et chef de la direction en élaborant des plans de relève pour ce poste. Chaque année, le comité examine et recommande ces plans au conseil aux fins d'approbation.
- (D) Le comité reçoit périodiquement des rapports et des mises à jour sur les nominations et les programmes de rémunération correspondants des vice-présidents directeurs qui ne relèvent pas directement du président et chef de la direction.

3.3 « Ensemble, sans exception » engagement, politiques et programmes

- (A) Chaque année, le comité reçoit des rapports sur les programmes « Ensemble, sans exception » et les initiatives mis en place par la direction dans le cadre de la stratégie en matière de ressources humaines et de culture de la Société, tout en veillant au respect des exigences légales et réglementaires applicables.



- (B) Chaque année, le comité reçoit des rapports sur l'efficacité du processus de nomination des hauts dirigeants dans l'atteinte des objectifs de la Société, tel qu'énoncé dans *Ensemble, sans exception – politique destinée au conseil d'administration et aux postes de direction*.
- (C) Chaque année, le comité surveille la mise en œuvre de *Ensemble, sans exception – politique destinée au conseil d'administration et aux postes de direction* et la conformité aux dispositions légales et réglementaires applicables.
- (D) Le comité examine et recommande au conseil d'approuver la section « Ensemble, sans exception » de la circulaire de sollicitation de procurations de la Société.

3.4 Autres régimes de rémunération et programmes d'avantages sociaux

- (A) Chaque année, le comité examine et approuve les régimes incitatifs à court terme et à long terme (et toute modification de ceux-ci) et recommande au conseil d'approuver les attributions, les paiements versés, l'établissement d'objectifs de rendement et de critères d'acquisition applicables à ces régimes.
- (B) Le comité évalue le caractère approprié de la rémunération globale par rapport au rendement réel de l'entreprise et aux risques commerciaux pris pour s'assurer que les programmes et les pratiques actuels n'incitent pas à la prise de risques indus.
- (C) Le comité examine et évalue périodiquement le rendement des placements des régimes de retraite de la Société, leur état de financement et leur gestion globale.
- (D) Le comité examine périodiquement les principaux régimes d'avantages sociaux de l'entreprise.
- (E) Au besoin, le comité examine les questions et les risques éventuels relevés par la direction à l'égard des régimes de retraite et des principaux régimes d'avantages sociaux de la Société et fait des recommandations sur les mesures d'atténuation à mettre en place, le cas échéant.

3.5 Programmes de ressources humaines

- (A) Le comité examine périodiquement les progrès réalisés quant à la stratégie en matière de ressources humaines et de culture de la Société, ainsi que les plans et les programmes visant à repérer, à développer et à conserver les employés talentueux et l'engagement des employés.
- (B) Le comité examine les recommandations de la direction concernant tout autre sujet lié aux principaux aspects de la gestion des ressources humaines, y compris la structure organisationnelle.



- (C) Chaque année, le comité surveille les programmes de perfectionnement des cadres de la Société.

4. CONTRÔLE DES RISQUES D'ENTREPRISE

- (A) Le comité soutient la fonction et la responsabilité du conseil d'administration en matière de gestion des risques de la Société, conformément à la Politique de gestion des risques de la Société. Pour ce faire, le comité supervise la manière dont la Société gère les risques associés aux questions de ressources humaines, y compris, entre autres, la gestion des talents et la culture organisationnelle.
- (B) Chaque trimestre, le comité examine le rapport d'enquête sur l'intégrité des ressources humaines et surveille l'application des procédures établies par la Société pour la réception, la conservation et le traitement des plaintes ou des préoccupations relatives aux ressources humaines.

5. CONSEILLERS EXTERNES

- (A) Chaque année, le comité examine et approuve au préalable les services et les honoraires estimatifs proposés pour les services de consultation devant être rendus par des conseillers externes au cours de l'année à venir.
- (B) Le comité s'assure que l'indépendance des conseillers externes est maintenue et évalue les relations ou les services qui peuvent avoir une incidence sur l'objectivité et l'indépendance des conseillers externes.

6. ORGANISATION ET PROCÉDURES

- (A) Les membres du comité sont nommés et révoqués par le conseil.
- (B) Le comité se réunit au moins une fois par trimestre, puis au besoin, le président du comité, le président et chef de la direction, le président du conseil et chaque membre du comité peuvent demander la tenue d'une réunion du comité. À chacune des réunions régulières du comité, les administrateurs indépendants se réunissent à huis clos.
- (C) Le président et chef de la direction nomme un membre du comité de direction qui sera la personne-ressource principale du comité (le « chef de comité »).
- (D) Le président du comité établit l'ordre du jour de chaque réunion du comité, en consultation avec le président et chef de la direction, le chef de comité, et le secrétaire corporatif. Le président du comité préside les réunions du comité; en son absence, le comité peut élire un remplaçant.



- (E) Le secrétaire corporatif ou, lorsqu'il ne peut pas assister à la réunion du comité, le secrétaire adjoint corporatif, agit à titre de secrétaire de la réunion et transmet tous les procès-verbaux des réunions du comité à chaque membre du comité en temps opportun.
- (F) La majorité des membres du comité constitue un quorum. Les délibérations du comité se déroulent conformément aux règlements de la Société.
- (G) Le chef de comité, le chef, développement durable et intégrité, le président et chef de la direction et le président du conseil ont chacun un accès direct au comité. Le président et chef de la direction et le président du conseil reçoivent un avis de convocation et ils sont invités à assister à toutes les réunions du comité à titre de participants sans droit de vote.
- (H) Le comité a le pouvoir de communiquer directement avec le chef des Ressources humaines, et le chef, développement durable et intégrité et il peut également communiquer directement avec tout employé de la Société, s'il le juge nécessaire
- (I) Le président du comité rend des comptes au conseil, à la prochaine réunion régulière du conseil qui suit une réunion du comité, sur les activités du comité et sur les recommandations qu'il juge appropriées dans les circonstances.
- (J) Le comité pourrait avoir besoin des ressources de la Société pour effectuer des recherches, des enquêtes et préparer des rapports sur des questions qui relèvent de ses responsabilités.
- (K) Le comité peut retenir les services de conseillers externes aux frais de la Société pour effectuer des recherches et des enquêtes, pour obtenir des conseils et pour préparer des rapports sur les questions relevant des responsabilités du comité. Le comité approuve les modalités d'embauche du conseiller externe, y compris sa rémunération, et il supervise son travail.
- (L) Le comité révisé annuellement son mandat afin de s'assurer qu'il reste pertinent, il établit son plan de travail annuel et fait des recommandations à cet égard au conseil, tel que requis.

Aucune disposition prévue au présent mandat ne doit être interprétée comme attribuant au comité la responsabilité qui relève du conseil d'administration d'assurer la conformité de la Société avec les lois et les règlements applicables, ainsi qu'avec les normes de conduite en découlant ou d'autres obligations imposées par la loi ou par les règlements aux administrateurs de la Société ou aux membres du comité.
