

## **CHARTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES D'ALCAN INC.**

### **I. Énoncé de politique :**

Le Comité des ressources humaines du Conseil d'administration d'Alcan Inc. (le « Comité ») a la responsabilité de réviser toutes et chacune des politiques du personnel et toutes questions sur les relations entre employés et de faire des recommandations à cet égard au Conseil. Le Comité doit assister le Conseil dans l'acquiescement de ses responsabilités reliées à la rémunération des dirigeants de la Société.

### **II. Composition et organisation du Comité des ressources humaines :**

Le Comité des ressources humaines se compose d'un minimum de trois administrateurs, tous jugés indépendants de la Société par le Conseil d'administration, conformément aux exigences des lois, règlements et critères de mise à la cote auxquels est assujettie la Société et conformément aux *Directives sur l'indépendance des administrateurs d'Alcan*.

Les membres seront nommés par le Conseil qui fixera aussi leur mandat.

Le Comité des ressources humaines doit aussi désigner un membre du Comité qui agira à titre de président, alors que le Vice-président, Ressources humaines, de la Société occupera le poste de secrétaire du Comité.

### **III. Réunions du Comité des ressources humaines :**

Le Comité se réunira au moins trois fois par année.

Le Comité pourra inviter des membres de la direction à ses réunions, s'il le juge souhaitable ou approprié, en autant que la confidentialité soit maintenue, lorsque requis.

Le Comité tiendra aussi des réunions à huis clos, selon le besoin.

### **IV. Tâches et responsabilités du Comité des ressources humaines :**

Le Comité a les tâches et responsabilités suivantes :

1. en consultation avec la direction et des consultants externes indépendants, établir la philosophie générale de rémunération de la Société et superviser le développement et la mise en œuvre des politiques et programmes de rémunération;
2. réviser périodiquement l'efficacité de la structure organisationnelle de la gestion globale de la Société, et les propositions du chef de la direction relatives à des changements;

3. exiger que la Société a déjà mis en place les processus appropriés pour la gestion des ressources humaines pour s'occuper du perfectionnement et de la succession des hauts dirigeants. À cette fin, le Comité examine chaque année les exigences de perfectionnement des hauts dirigeants ainsi que les possibilités de nominations aux postes de haute direction;
4. présenter des recommandations au Conseil sur tout nouveau régime de rémunération équitable ou à l'égard de tout autre régime ou changement important à un tel régime actuel et s'acquitter des responsabilités imposées au Comité par l'un de ces régimes;
5. réviser et approuver les structures générales de rémunération de la Société et de ses filiales principales, composées du salaire de base, des primes annuelles (programme de primes de rendement pour les dirigeants) et du programme d'intéressement à long terme à l'égard des primes (le régime d'options sur titre pour les dirigeants d'Alcan et le régime d'intéressement lié au rendement total des actionnaires), y compris approuver des termes particuliers s'appliquant aux hauts dirigeants, tels les ententes relatives au changement de contrôle et aux prestations supplémentaires ainsi que revoir et approuver la rémunération et les primes octroyées aux termes de ces régimes;
6. réviser et approuver le niveau de la rémunération individuelle des hauts dirigeants (niveaux 47 et supérieurs) et/ou les modifications apportées à celle-ci à l'égard de tous les éléments de leur rémunération (rémunération en espèces, retraite et avantages sociaux), en tenant compte du rendement individuel et des pratiques concurrentielles de rémunération;
7. réviser et approuver annuellement les buts et objectifs de l'entreprise à l'égard de la rémunération du chef de la direction et des autres hauts dirigeants; évaluer le rendement du chef de la direction à la lumière de ces buts et objectifs et recommander le niveau des différents éléments de la rémunération du chef de la direction (salaire de base, primes annuelles et primes à long terme) en fonction de l'évaluation du rendement du chef de la direction et de la rémunération concurrentielle versée au chef de la direction du groupe de comparaison approprié;
8. réviser la conformité aux directives de la Société à l'égard de la possession d'actions des dirigeants;
9. présenter des recommandations au Conseil quant aux nominations annuelles des hauts dirigeants de la Société;
10. présenter des recommandations au Conseil à l'égard de toute indemnité de départ ou toute indemnité de même type à être proposée à tout haut dirigeant actuel ou antérieur de la Société;
11. réviser périodiquement les tendances et développements dans le secteur de la retraite et présenter des recommandations au Conseil sur la politique de retraite;
12. à l'égard d'une retraite au Canada, réviser et faire des recommandations au Conseil sur tous les amendements qui n'ont pas été mandatés par la loi ni approuvés par le Conseil dans le cadre de la politique de pension tel que précité, ni ne résultant des conventions collectives ou acquisitions ou ventes mais exigeant plutôt l'exercice du jugement ou de la discrétion du Conseil;

13. présenter des recommandations au Conseil à l'égard de la rémunération des administrateurs;
14. préparer et émettre un rapport annuel du Comité sur la rémunération des hauts dirigeants, à inclure dans la circulaire de la direction de la Société;
15. retenir les services et remplacer toute firme indépendante pour conseiller sur la rémunération des dirigeants, incluant la fixation des honoraires de telle firme et les modalités de retenue;
16. faire rapport au Conseil d'administration après chaque réunion;
17. préparer et réviser, avec le Conseil, une évaluation annuelle du rendement du Comité et de ses membres; cette évaluation doit comparer le rendement du Comité aux exigences de cette charte. L'évaluation de rendement par le Comité devra être faite de telle manière que le Comité juge appropriée;
18. réviser la présente charte au moins une fois par année et recommander toute modification à l'ensemble du Conseil d'administration; et
19. toute autre tâche ou responsabilité expressément déléguée au Comité par le Conseil, à l'occasion, à l'égard des programmes de rémunération de la Société.

**V. Délégation au sous-Comité :**

À sa discrétion et lorsque approprié, le Comité délègue les tâches et responsabilités à un membre ou à un sous-Comité du Comité.

**VI. Ressources et pouvoir du Comité :**

Le Comité possèdera les ressources et pouvoirs appropriés pour déléguer ses tâches et responsabilités, y compris le pouvoir de retenir les services d'avocats ou d'autres experts, comme il le juge approprié, sans l'approbation du Conseil ou de la direction.